



Rita Isabel Carvalho Francisco

A OIT e a Regulação Internacional da Dimensão Social

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, apresentado à Faculdade
de Economia da Universidade de Coimbra

Coimbra, 2013



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Rita Isabel Carvalho Francisco

A OIT e a Regulação Internacional da Dimensão Social

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Sociologia, apresentado à Faculdade de Economia da
Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Orientador: Prof. Doutor António Casimiro Ferreira

Coimbra, 2013

AGRADECIMENTOS

A toda a equipa, sem exceção, que me acolheu com carinho, amizade e profissionalismo durante três meses no escritório da Organização Internacional do Trabalho para Portugal (OIT-Lisboa), possibilitando-me que este estágio fosse uma mais valia para o meu desenvolvimento académico, profissional e pessoal.

Não posso deixar de referir a importância do meu orientador pois ajudou-me a redimensionar a minha perspetiva em relação às minhas próprias atitudes; aproveito então este espaço para agradecer formalmente ao Professor Doutor António Casimiro Ferreira que se revelou sempre disponível e dinamizador do meu espírito crítico, aconselhando-me sempre a fim de mais e maiores usufrutos poder obter desta etapa curricular.

Sempre agradecida aos meus pais e à minha irmã.

RESUMO

O presente relatório resulta do estágio curricular de três meses na Organização Internacional do Trabalho (OIT) no âmbito do Mestrado em Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

O estágio visou a aquisição de competências de pesquisa e organização em áreas especializadas. Além da introdução geral ao funcionamento da OIT e do seu Escritório em Portugal, o estágio teve o seu enfoque em quatro áreas temáticas: normas internacionais do trabalho; empreendedorismo feminino; segurança e saúde no trabalho e segurança social.

Embora tendo participado nas atividades transversais ao escritório, o destaque destes temas advém da circunstância do período de duração do estágio ter coincidido com o 10º aniversário do Escritório da OIT-Lisboa, o que resultou no ajustamento entre as tarefas por mim desenvolvidas e as atividades comemorativas desse evento. Assim, participei na organização e implementação das atividades do Escritório no quadro do seu 10º aniversário que tiveram lugar em fevereiro, março, abril e maio.

Palavras-chave: 10º aniversário OIT-Lisboa; normas internacionais do trabalho; empreendedorismo feminino; segurança e saúde no trabalho; segurança social

ABSTRACT

This report results from a three-month curricular training in the International Labour Organization (ILO), submitted for the Master's Degree in Sociology, at University of Coimbra.

The training aimed at the acquisition of research skills and organization in specialized areas. Besides the general introduction to the functioning of the ILO and its office in Portugal, the internship had its focus on four thematic areas: international labour standards; women entrepreneurship; safety and health at work and social security.

While taking part in the transversal activities to the office, the highlight of these issues arises from the circumstance of the duration of the internship coincided with the 10th anniversary of the ILO Office for Portugal. This resulted in the adjustment between tasks for me developed and related commemorative activities with this event. So, I participated in the organization and implementation of the office's activities as part of its 10th anniversary, which took place in February, March, April and May.

Keywords: 10th anniversary ILO Office for Portugal; international labour standards; women entrepreneurship; safety and health at work; social security.

LISTA DE SIGLAS

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho
BIT- *Bureau* Internacional do Trabalho
CA – Conselho de Administração
CDI - Centro de Documentação e Informação
CEJ – Centro de Estudos Judiciários
CES - Centro de Estudos Sociais – Universidade de Coimbra
CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CIT – Conferência Internacional do Trabalho
CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
DNIT - Departamento de Normas Internacionais do Trabalho
FECTRANS – Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações
IILS - International Institute of Labour Studies
ILO – International Labour Organization
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OIT-Lisboa – Escritório da OIT para Portugal
ONU – Organização das Nações Unidas
PALOP - Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
UE – União Europeia
SST – Segurança e Saúde no Trabalho

SUMÁRIO

Introdução	8
A Organização Internacional do Trabalho	11
1. <i>História e documentos fundamentais</i>	12
2. <i>A estrutura tripartida</i>	16
3. <i>Escritório da OIT em Lisboa</i>	18
Plano de Estágio	19
O 10º Aniversário da OIT-Lisboa	21
Apresentação dos temas e descrição das Atividades Desenvolvidas	25
1. <i>Normas Internacionais do Trabalho</i>	27
i. Enquadramento	27
ii. Elaboração/Aplicação	30
iii. Submissão e Ratificação	32
iv. Controlo	33
v. Atividades desenvolvidas	35
2. <i>Empreendedorismo Feminino</i>	37
i. Igualdade e discriminação	37
ii. Igualdade de género no mandato da OIT	39
iii. Igualdade de género nas normas internacionais do trabalho	40
iv. Resposta da OIT	41
v. Desenvolvimento do empreendedorismo feminino	44
vi. Atividades desenvolvidas	46
3. <i>Segurança e Saúde no Trabalho</i>	49
i. Os problemas e a resposta da OIT	50
ii. Programa de Segurança e Saúde no Trabalho – <i>SafeWork</i>	53
iii. Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho	54
iv. Atividades desenvolvidas	55
4. <i>Segurança Social</i>	58
i. A resposta da OIT	59

ii. Segurança Social nas Normas Internacionais do Trabalho	61
iii. Emprego e proteção social no novo contexto demográfico	63
iv. Atividades desenvolvidas	64
5. <i>Outras Atividades Desenvolvidas</i>	66
Conclusão	68
Referências Bibliográficas	71
Anexos	76

INTRODUÇÃO

O presente relatório de estágio resulta do estágio curricular na Organização Internacional do Trabalho, no âmbito do Mestrado em Sociologia da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra (FEUC). O estágio decorreu sobre a supervisão da Dra. Mafalda Troncho, diretora do Escritório da OIT em Lisboa, e desenvolveu-se também com o envolvimento de diferentes membros da equipa da OIT-Lisboa, de acordo com a matéria a ser abordada a cada momento.

No contexto do “Programa “Universitas”¹, a OIT-Lisboa tem celebrado protocolos com diversas Universidades portuguesas e Centros de Investigação, como é o caso do Centro de Estudos Sociais – Universidade de Coimbra (CES)², que para além da partilha de documentação de referência da OIT e apoio a pesquisas, proporciona aos respetivos alunos a possibilidade de uma experiência profissional singular numa organização internacional com a relevância que detém a OIT.

O CES com a colaboração do Instituto para os Estudos Laborais da Organização Internacional do Trabalho (INST/OIT) criou o Observatório sobre Crises e Alternativas³ com o objetivo de acompanhar o desenvolvimento da(s) crise(s) nas suas várias dimensões e manifestações em Portugal. O principal papel do INST/OIT no Observatório será o de promover a pesquisa nas áreas para as quais a OIT tem mandato. Através da sua colaboração o INST/OIT facilitará o acesso do Observatório aos seus estudos, bases de dados, resultados e redes de trabalho e, ao mesmo tempo, capitalizará boas práticas nacionais identificadas.

¹ Programa Universitas [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_universitas_pt.htm

² Memorandum of Agreement between the International Institute of Labour Studies (IILS) of the International Labour Organization (ILO) and The Centre for Social Studies (CES) – University of Coimbra [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/protocolo_ces.pdf

³ Observatório sobre Crises e Alternativas [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em <http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt.php?pag=apr>

Por proporcionar aos estudantes a possibilidade de terem contacto com uma realidade profissional e aplicarem na prática os conhecimentos teóricos adquiridos, o estágio, foi a minha escolha para a conclusão do meu 2ºano de Mestrado. Após conclusão da componente teórica do Mestrado, considero substancialmente benéfica a possibilidade de existir uma componente prática, em alternativa à dissertação, para os estudantes que pretendam optar por essa via de conhecimento e aprendizagem. Um estágio permite aplicar e desenvolver os conhecimentos teóricos e competências adquiridas no percurso académico, ao mesmo tempo que dá continuidade à aprendizagem iniciada.

A minha opção de realizar o estágio curricular e respetivo relatório advém do facto de considerar que após vários anos de formação académica superior com nenhum contacto efectivo com o mercado de trabalho, esta seria a oportunidade ideal que me viabilizaria a experiência prévia ao início efectivo da minha actividade profissional, aliada aos benefícios intrínsecos de uma orientação tutorial. Tendo em conta a conjuntura do mercado de trabalho actual, considere mais benéfico e útil optar assim por esta componente prática, finda a licenciatura e a componente teórica do Mestrado

Outros fatores, que vão ao encontro dos já enunciados, e que motivaram a minha escolha foram o aprofundamento de conhecimentos sobre a atuação de uma Organização Internacional e o contacto com profissionais especializados e experientes. Existiu a curiosidade de conhecer de perto, e não apenas academicamente, como funciona uma organização internacional no seu quotidiano face a uma multidisciplinaridade de áreas a que se propõe intervir.

O presente relatório está estruturado em seis partes. Na primeira e presente parte, “Introdução” reside a informação sobre as razões que estiveram na base da minha opção em realizar estágio curricular bem como sobre a estrutura do presente Relatório de Estágio.

A segunda parte, referente à caracterização da OIT, compreende uma descrição e caracterização da OIT enquanto Organização Internacional, e depois, especificamente do Escritório em Lisboa, onde decorreu o estágio. Desta forma, é feita uma introdução sobre a criação da Organização, sobre a sua atuação e relevância, referenciando os Documentos

Fundamentais que orientam a sua ação desde a criação, em 1919, até os dias de hoje, sendo também apresentada a sua estrutura e funcionamento.

Na terceira parte é apresentado o plano de estágio, onde é apresentada informação sobre a duração do estágio, sobre os temas a desenvolver e sobre o caráter das atividades a desenvolver no âmbito deste.

Seguidamente, é feito o enquadramento do estágio no calendário das iniciativas realizadas para as comemorações do 10º aniversário da OIT-Lisboa para, *a posteriori*, ser feito ser feito um esclarecimento sobre quais as atividades especificamente desenvolvidas para cada um dos quatro temas abordados.

Na quinta parte, “Apresentação dos temas e descrição das Atividades Desenvolvidas”, são expostos de forma descritiva os temas e as atividades desenvolvidos durante o estágio, pela seguinte ordem:

- normas internacionais do trabalho;
- empreendedorismo feminino;
- segurança e saúde no trabalho;
- e segurança social.

O desenvolvimento dos temas resultou da importância de expor alguns conhecimentos adquiridos ao longo do Estágio e da relevância que eles têm no âmbito da prossecução da OIT, nomeadamente da Agenda do Trabalho Digno⁴.

Na última parte, na “Conclusão” são analisadas as atividades desenvolvidas, a relevância do estágio e a aprendizagem resultante do mesmo.

⁴ Informações sobre a Agenda para o Trabalho Digno. [Em linha]. [Consultado a 20 de julho de 2013]. Disponível em <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho é uma agência multilateral do sistema das Nações Unidas (ONU) fundada em 1919, especializada em questões laborais, e conta, atualmente com 185 Estados Membros. No final da Primeira Guerra Mundial e no âmbito das Conferências de Paz foi assinado o Tratado de Versalhes⁵, do qual Portugal foi signatário, e que deu origem à OIT (BIT, 2006).

A Organização tem como missão “... promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” (BIT, 2007). Foi localizada em Genebra, na Suíça em 1920 com Albert França Thomas como o primeiro diretor do *Bureau* Internacional do Trabalho (BIT), onde é o Secretariado permanente da Organização. O seu atual diretor-geral Guy Ryder iniciou o seu mandato, de 5 anos, em outubro do passado ano, 2012 (ILO, 2013).

É a única agência “tripartida” das Nações Unidas cujos programas e políticas são definidos conjuntamente entre os representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, o que proporciona uma plataforma única para a promoção do trabalho digno para todas as mulheres e homens. A OIT tem atualmente quatro objetivos estratégicos: promover e realizar as normas e princípios fundamentais e direitos no trabalho; criar maiores oportunidades para mulheres e homens em matéria de emprego e rendimento digno; melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos; fortalecer o “tripartismo” e o diálogo social (ILO, 2013).

Para realizar tais objetivos, a OIT desenvolve a sua atividade em outras quatro vertentes:

⁵ A Conferência da Paz aprovou o Tratado de Versalhes, na sua totalidade, em 28 de junho de 1919. In: INFORM – Bureau of Library and Information Services [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/century/index.htm>

- Formulação de políticas e programas internacionais que visam promover o respeito pelos direitos humanos básicos, melhorar as condições de trabalho e de vida e aumentar e melhorar as oportunidades de emprego;
- Criação de normas internacionais do trabalho e subsequente controlo da aplicação das mesmas através de um sistema de supervisão próprio;
- Um extenso programa de cooperação técnica internacional formuladas e implementadas em uma parceria ativa com os eleitores, para ajudar os países em colocar essas políticas em prática de forma eficaz;
- Atividades de formação, de ensino e investigação para reforçar a promoção de todos os esforços anteriores.

1. História e documentos fundamentais

A criação da OIT foi respeitante a argumentos humanitários, políticos e económicos a favor da definição de normas internacionais do trabalho. O argumento inicial era humanitário uma vez que, as condições a que se encontravam sujeitos os trabalhadores (que, por sua vez, eram cada vez mais numerosos e explorados sem preocupações a nível da sua saúde, família e desenvolvimento) eram cada vez mais intoleráveis. O segundo argumento era detentor de uma natureza política, atendendo à elevada quantidade de trabalhadores, no contexto do processo de industrialização, que não vissem as suas condições de vida e de trabalho melhoradas poderiam decerto criar distúrbios sociais e um consequente estímulo à revolução. Um último argumento estava relacionado com aspetos económicos diretamente relacionados com os efeitos de uma reforma social sobre os custos de produção que, por sua vez, criam em qualquer setor económico ou país que tente implementá-la uma desvantagem face aos seus concorrentes. Tais argumentos foram consagrados no Preâmbulo da

Constituição de 1919⁶ que começa com a seguinte afirmação: “Só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social” (BIT, 2006).

A Constituição da OIT foi redigida entre janeiro e abril de 1919 pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, constituída pelo Tratado de Versalhes, integrando a parte XIII do mesmo. A Comissão, presidida por Samuel Gompers, chefe da Federação Americana do Trabalho (AFL), nos Estados Unidos, foi composta por representantes de nove países: Bélgica, Cuba, Checoslováquia, França, Itália, Japão, Polónia, Reino Unido e Estados Unidos. Isso resultou em uma organização tripartida, a única de seu tipo que reúne representantes de governos, empregadores e trabalhadores (BIT, 2006).

A constituição foi adotada na primeira Conferência Internacional do Trabalho (CIT) e contém as explicações da criação da OIT e estabelece as regras sobre a sua Organização e o seu Funcionamento. Segundo a Constituição, os Membros da OIT são os Estados fundadores da Organização, os Estados membros originários da ONU e qualquer Estado admitido como membro da ONU por decisão da Assembleia-Geral desta instituição e os Estados admitidos como membros pela CIT. Como órgãos permanentes tem a Conferência Internacional do Trabalho ou a Conferência Geral dos Representantes, o Conselho de Administração e o *Bureau* Internacional do Trabalho (OIT, 2007).

Os ideais da constituição foram aprofundados na *Declaração de Filadélfia*⁷, adotada em 1944, e constituem ainda a base ideológica da OIT (BIT, 2006). Esta declaração afirma que o trabalho não é uma mercadoria e define os direitos humanos e económicos fundamentais seguindo o princípio de que “a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos” (BIT, 2007). A declaração reafirma que os princípios fundamentais sobre os quais se funda a OIT se mantêm os mesmos desde o tratado de Versalhes,

⁶ Constitution of the International Labour Organisation and selected texts [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/constitution.pdf>

⁷ Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (DECLARATION OF PHILADELPHIA) [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration

designadamente: a liberdade de expressão e de associação; o combate à pobreza e a cooperação internacional e tripartida na luta contra a necessidade e na promoção do bem comum (OIT, 2007).

Existem áreas de melhoria constante do Preâmbulo da Constituição que continuam ainda hoje relevantes, como por exemplo: regulamentação das horas de trabalho, incluindo o estabelecimento do máximo trabalho no dia e na semana; regulamento da oferta de trabalho, a prevenção do desemprego e da prestação de um salário mínimo adequado; proteção do trabalhador contra a doença, a doença e a lesão decorrente de seu trabalho; proteção das crianças, jovens e mulheres; provisão para a velhice e lesões, a proteção dos interesses dos trabalhadores empregados, quando em outros países que não o seu; o reconhecimento do princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; o reconhecimento do princípio da liberdade de associação; organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas (ILO, 2013).

A OIT durante os primeiros 40 anos da sua existência dedicou a grande parte dos seus esforços à elaboração de normas internacionais do trabalho e à garantia da sua aplicação, essas normas visavam sobretudo as condições de trabalho (BIT, 2006).

Em 1919 foram imediatamente adotadas seis Convenções, nomeadamente a Convenção sobre a Duração de Trabalho (nº1), a Convenção sobre o Desemprego (nº2), a Convenção sobre a Proteção da Maternidade (nº3), a Convenção sobre a Idade Mínima (indústria) (nº5) e a Convenção sobre o Trabalho Noturno de Menores (indústria) (nº6). Até a primeira metade do século XX foram adotadas 98 Convenções (ILO, 2013).

A organização tornou-se na primeira agência especializada da recém-formada Organização das Nações Unidas em 1946. Em 1969, ano relativo ao 50º aniversário da OIT, foi distinguida com o prémio Nobel da Paz. Nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, devido ao aumento do número de membros, registaram-se muitas mudanças na OIT. A Organização desenvolveu programas de assistência técnica de apoio aos governos, aos trabalhadores e aos empregadores do mundo inteiro, especialmente nas nações em desenvolvimento (BIT, 2006).

Outra data importante para a OIT é o ano de 1998 em que os delegados à Conferência Internacional do Trabalho adotaram a *Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*⁸. Tais direitos são considerados essenciais para a justiça social e compreendem a liberdade de associação, o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. Os Estados Membros, por pertencerem à OIT, têm o dever, mesmo que não tenham ratificado as Convenções fundamentais, de respeitar, promover e realizar esses princípios. Do outro lado, a Organização tem como obrigação apoiar os seus Membros a alcançar os objetivos enunciados e a efetivação dos mesmos, através de um mecanismo de acompanhamento (BIT, 2007).

Esse acompanhamento compreende três formas. A primeira, um acompanhamento anual composto de relatórios de países que ainda não ratificaram uma ou mais Convenções da OIT diretamente relacionadas com os princípios e os direitos enunciados na Declaração, onde é explicada em que situação está a decorrer o processo de adoção e de ratificação das normas. Em segundo lugar, existe o Relatório Global de cada ano que fornece uma imagem global e dinâmica da situação atual dos princípios e direitos expressos na Declaração e, em terceiro, projetos de cooperação técnica, projetados para atender às necessidades identificadas em relação à Declaração e para fortalecer as capacidades locais traduzindo, assim, os princípios em prática (ILO, 2013).

Os princípios da OIT consagrados inicialmente no Tratado de Versalhes (1919), aprofundados na Declaração de Filadélfia (1944) e, posteriormente, na Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), demonstram que o ideal da justiça social no qual a Organização se fundou manteve-se ao longo dos anos. (BIT, 2006)

⁸ *The text of the declaration and its follow-up* [em linha] [consultado a 20-05-2013] disponível em <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>

Juan Somavia, Diretor-Geral da OIT entre 1999 e setembro de 2012, lançou o conceito de “trabalho digno”⁹. Através da promoção de uma “Agenda do Trabalho Digno” foi enfatizada a importância e a necessidade de um trabalho digno para todas as mulheres e homens como foco estratégico internacional no combate à redução da pobreza e igualmente para uma globalização justa em direção ao progresso social e económico (ILO, 2013).

Outros dois documentos fundamentais da OIT são a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e o Pacto Mundial para o Emprego, que associados aos restantes, refletem que ao longo da sua história a OIT tem acompanhado os desafios, os problemas sociais e económicos que vão surgindo no Mundo. A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, é um instrumento jurídico e político que expressa a visão contemporânea do mandato da OIT na era da globalização. A declaração procura responder aos desafios da globalização e introduzir uma dimensão social numa questão que atendia a objetivos de natureza económica (BIT, 2008).

Por último, quero evidenciar o papel fundamental da OIT através da aprovação do Pacto Global para o Emprego durante uma Cimeira dedicada à Crise Mundial sobre o Emprego que decorreu de 15 a 17 de junho de 2009. Este pacto tem o objetivo de orientar políticas nacionais e internacionais para a criação de empregos e para estimular a recuperação económica. O pacto propõe medidas de resposta à crise, que os países podem adaptar à sua situação e às suas necessidades específicas, proporcionando um conjunto de opções e não apenas uma solução única (ILO, 2009).

2. A estrutura tripartida

Uma das características mais especiais da Organização Internacional do Trabalho é o seu carácter tripartido. É a única organização mundial em que os representantes dos

⁹ Report of the Director-General: Decent Work, INTERNATIONAL LABOUR OFFICE [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

empregadores e dos trabalhadores participam na definição das políticas e dos programas em pé de igualdade com os governos (Rodgers, 2009).

O conceito de tripartismo é baseado no artigo 3º da Constituição da OIT: “1) A Conferência geral dos representantes dos membros convocará sessões sempre que seja necessário e pelo menos uma vez por ano. Será composta por quatro representantes de cada um dos membros, de entre os quais dois serão os delegados do governo e os outros dois representarão, respetivamente, por um lado os empregadores, por outro, os trabalhadores de cada um dos membros.”

O tripartismo também se exprime na própria estrutura da Organização, nomeadamente na composição dos seus órgãos principais. O Conselho de Administração (CA) é composto por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e é responsável pela tomada de decisões sobre as medidas necessárias para implementar a política da OIT, elabora o projeto do programa de trabalho e do orçamento para respetiva apresentação à CIT, e elege o Diretor-Geral. O CA reúne-se três vezes por ano. De seguida, com caráter de assembleia existe a CIT, com a estrutura anteriormente mencionada pelo artigo 3 da Constituição. Reúne-se anualmente e constitui um fórum para o debate internacional sobre questões laborais, problemas sociais e normas internacionais do trabalho, definindo as políticas gerais da Organização. Por último, há ainda o BIT, dirigido por um Diretor-Geral, tratando-se de um secretariado permanente com funções administrativas, de assessoria técnica aos órgãos e aos mandantes tripartidos da OIT (BIT, 2006).

O BIT está presente nos cinco continentes através de uma rede de escritórios regionais. Nessa rede e no âmbito da região Europa e Ásia Central¹⁰, que se insere a OIT-Lisboa, que apresentarei de seguida.

¹⁰ No total são cinco regiões: África, Américas, Estados Árabes, Ásia e Pacífico e Europa e Ásia Central.

3. Escritório da OIT em Lisboa

Desde a criação da OIT que Portugal tem marcado a sua presença. Primeiramente, através da assinatura do Tratado de Versalhes em 1919, aquando da constituição da organização e, posteriormente, em outros três momentos, após o 25 de Abril de 1974: na revolução de abril, uma vez que a OIT exerceu um papel importante na democratização do país na área do trabalho, refletindo os resultados para a comunidade internacional; a adesão de Portugal à UE, onde a organização preparou Portugal para a reestruturação necessária mediante as diretivas europeias; e por último, o período que começou na década de 90, em que Portugal e a OIT aprofundaram relações e o país estabeleceu um acordo de cooperação técnica com o BIT¹¹, tendo como beneficiários os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP). No decorrer desta relação, Portugal tem vindo a ratificar as convenções criadas pela OIT no que diz respeito ao trabalho e às relações laborais¹² (OIT, 2006).

A relação intensificou-se quando a 8 de julho de 2002 foi assinado um Acordo entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a República Portuguesa relativo à abertura de um Escritório da Organização em Lisboa. Menos de um ano depois, a 7 de maio de 2003, o Escritório era inaugurado na presença do Ministro da Segurança Social e do Trabalho, Parceiros Sociais e dirigentes do BIT (OIT, 2013). A atuação do escritório está assente em três eixos prioritários de intervenção: diálogo em torno dos valores da OIT; parcerias técnicas com instituições portuguesas; e interface com a língua portuguesa (OIT, 2012). Como primeiro Diretor, a OIT-Lisboa teve o Dr. Carlos Castro Almeida, precedido pelo Dr. Paulo Bárcia e posteriormente pela Dra. Mafalda Troncho, atual Diretora (ILO, 2013).

¹¹ Acordo cooperação OIT Portugal [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/acordo1982.pdf>

¹² Convenções ratificadas por Portugal [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm

A criação de um escritório da OIT em Lisboa era fundamentada no reforço dos valores da Organização junto dos atores do mundo do trabalho em Portugal, facilitando o seu acesso à informação e aos instrumentos do BIT; na aspiração dos países da CPLP de um reforço do papel da língua portuguesa no seio da OIT; e, do lado do BIT, na amplificação da rede de Escritórios de representação na Europa e de, em articulação com o Escritório em Brasília, aumentar a sua capacidade de intervenção em português. Tornou-se possível a concretização do escritório devido ao clima de relações favoráveis entre Portugal e o BIT; o crescente protagonismo da língua portuguesa no seio da OIT; e o consenso sobre as funções a exercer pelo Escritório e sobre o seu modelo de financiamento assente numa estrutura com custos fixos limitados e partilhados (OIT,2006).

O escritório em Lisboa segue o padrão dos escritórios da OIT na União Europeia que cumprem essencialmente funções de relacionamento político, de comunicação e de mobilização de recursos. No que diz respeito ao financiamento, o escritório segue o modelo de Escritórios em países da OCDE, segundo o qual cabe ao BIT assegurar as despesas relativas ao pessoal internacional e a mobilização de recursos para programas operacionais, cabendo à parte nacional os custos relativos às instalações, pessoal local e funcionamento corrente. O escritório desenvolveu um conjunto de ferramentas próprias nas áreas estratégicas da documentação, informação e divulgação como é o caso do Centro de Documentação e Informação (CDI); o seu portal www.ilo/lisbon e a sua Newsletter (OIT, 2006).

PLANO DE ESTÁGIO

O estágio curricular realizado na OIT-Lisboa teve a duração total de três meses, com início a 11 de fevereiro e fim no dia 10 de maio de 2013, decorrendo de segunda a sexta-feira, entre as 9:30 e as 17:30 horas.

A supervisão interna do estágio foi feita pela Dra. Mafalda Troncho, diretora do Escritório da OIT em Lisboa. No entanto, o estágio resultou numa experiência de trabalho diversificada, envolvendo o contacto com pessoas com formação de base distintas e com diferentes áreas de especialização, o que possibilitou o contacto com um conjunto abrangente de temas e métodos de trabalho. Assim sendo, fui acompanhada ao longo do estágio pelos responsáveis técnicos da OIT-Lisboa, de acordo com a natureza das matérias a serem tratadas em cada momento.

O plano de estágio concebeu a oportunidade para a aplicação e o aprofundamento de conhecimentos sobre a OIT e do seu Escritório em Portugal, o seu funcionamento, valores e áreas de atuação.

Através de uma abordagem sectorial da OIT, o estágio visou a aquisição de competências de pesquisa e organização em áreas especializadas. Além da introdução geral ao funcionamento da OIT e do seu Escritório em Portugal, o estágio teve o seu enfoque em quatro áreas temáticas:

- normas internacionais do trabalho,
- empreendedorismo feminino,
- segurança e saúde no trabalho
- e segurança social.

Embora tendo participado nas atividades transversais ao escritório, o destaque destes temas advém da circunstância do período de duração do estágio ter coincidido com o 10º aniversário do Escritório da OIT-Lisboa, o que resultou no ajustamento entre as tarefas por mim desenvolvidas e as atividades comemorativas desse evento. Assim, participei na organização e implementação das atividades do Escritório no quadro do seu 10º aniversário que tiveram lugar em fevereiro, março, abril e maio.

Dentro dos temas referidos, as tarefas a desenvolver compreendiam várias componentes, entre as quais:

- Pesquisa de recursos bibliográficos e outros temas relacionados com as atividades da OIT e os projetos em curso no Escritório;

- Elaboração/preparação de documentos em português e nas línguas oficiais de trabalho da OIT (Inglês, Francês e Espanhol);
- Participação nas iniciativas a realizar pelo Escritório, incluindo o apoio à sua organização prática.

A participação nas iniciativas comemorativas, como um dos objetivos centrais do estágio visou, além do contacto com os parceiros da OIT-Lisboa e com o trabalho que desenvolvem nestas áreas, a perceção das diferentes abordagens aos quatro temas de trabalho, conforme o contexto (internacional, regional ou nacional) em que as mesmas são tratadas.

O 10º ANIVERSÁRIO DA OIT-LISBOA

Desde julho do ano passado (10 anos após a assinatura do Acordo que permitiu a abertura do Escritório da OIT em Lisboa¹³) até maio deste ano (10 anos após a sua abertura oficial, o Escritório celebrou esta data com um conjunto de eventos dedicados a temáticas que marcaram o seu percurso, envolvendo os parceiros tripartidos portugueses e outros parceiros com os quais, desde a sua criação estabeleceu protocolos de cooperação em áreas de interesse comum.

A OIT-Lisboa demarca-se pela promoção da Língua Portuguesa no trabalho da Organização desde o início do seu funcionamento, através das parcerias técnicas com um diverso número de entidades (governo, universidades, parceiros sociais, centros de

¹³ Portugal – Acordo entre o Governo da República Portuguesa e a Organização Internacional do Trabalho relativo ao estabelecimento de um Escritório da Organização em Lisboa – Resolução da Assembleia da República nº15/2003 em Diário da República nº53, Série I-A de 4 de março de 2003. Disponível em <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/acordo2003.pdf>

investigação) e figura-se, assim, como uma ponte entre os serviços técnicos do BIT e as instituições e parceiros portugueses.

A OIT-Lisboa reforça a presença da Língua Portuguesa no seio da OIT traduzindo e editando publicações de obras de referência do BIT, realiza conferências e seminários com o intuito de divulgação das questões laborais atuais, estimula relações políticas com o Secretariado Executivo da Comunidades dos Países de Língua Portuguesa (CPLP); auxilia o acesso em português à informação e às bases de dados do BIT (de referência mundial para as questões do trabalho e da política social) e apoia programas e iniciativas de cooperação técnica, em conjunto, mais uma vez, com a CPLP. Estabelece, ainda, relações com o Cento de Formação da OIT de Turim, organizando visitas de estudo a Portugal com o objetivo de intercâmbio de experiências com instituições portuguesas.

Até ao início do meu estágio já haviam sido destacados os seguintes temas: Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹⁴ (em parceria com a Comissão Parlamentar de Segurança Social e Trabalho e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego (CITE)); as relações históricas entre Portugal e a OIT (no âmbito do projeto do Centenário da OIT); o tráfico para o trabalho forçado (conjuntamente com o Observatório do Tráfico de Seres Humanos); o trabalho doméstico com parceiros tripartidos de diversos países europeus; o trabalho dos marítimos com o Instituto de Estudos Estratégicos e Internacionais e a Universidade Autónoma; a discriminação por VIH/sida com a FECTTRANS e o Secretariado Executivo da CPLP; e o diálogo social com o Conselho Económico e Social, o CES-Coimbra e o Secretariado Executivo da CPLP.

Durante o período respetivo à realização do estágio curricular foram realizadas as iniciativas comemorativas que se detalham de seguida.

¹⁴ Discurso de Paulo Barcia, ex-diretor do Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos da OIT e atual Presidente do Conselho de Ministros, na sede da OIT [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em http://www.ilo.org/century/events/WCMS_189823/lang--en/index.htm

No mês de fevereiro, o Escritório decidiu destacar as normas internacionais do trabalho. Esta temática é particularmente importante porque traduz a atividade por excelência da OIT, a produção normativa. A OIT-Lisboa em parceria com o Centro de Estudos Judiciários (CEJ) realizou um Seminário sobre Direito Internacional e Europeu do Trabalho¹⁵, nos dias 21 e 22 de fevereiro, no auditório do CEJ. Esta ação de formação, dirigida essencialmente a Juízes e Magistrados do Ministério Público, tal como a outros profissionais da área forense, teve como objetivo proporcionar aos formandos uma reflexão sobre temas relevantes de direito internacional e direito europeu do trabalho, com recurso, designadamente, às convenções da OIT e a sua aplicação pelos tribunais do trabalho portugueses.

Em março, a reflexão foi feita sobre questões de igualdade e não discriminação conjuntamente com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). A OIT-Lisboa e a CIG organizaram uma sessão, no dia 8 de março, sobre “Empreendedorismo Feminino”¹⁶ por ocasião do Dia Internacional da Mulher. Esta iniciativa teve o apoio do Instituto da Cooperação e da Língua-Camões e realizou-se na Casa-Museu Dr. Anastácio Gonçalves. Neste evento foi apresentado um Manual de Formação e Guia de Recursos “Género + Empreendedorismo - Um passo em frente. Mulheres e Empreendedorismo” editado em português pela OIT-Lisboa e pela CIG. Trata-se de um manual que aborda as capacidades de empreendedorismo essenciais numa perspetiva de género, quer seja aplicado na criação quer no desenvolvimento de um negócio individual, familiar ou de grupo.

O mês de abril foi dedicado às questões da Segurança e Saúde no Trabalho conjuntamente com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). A 29 de abril realizou-se uma Sessão Solene Comemorativa do Dia Nacional de Prevenção e Segurança no

¹⁵ Informações sobre o evento de fevereiro de 2013. [Em linha] [Consultado a 03-04-2013] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/seminario_cej_fev2013_divulgacao.pdf

¹⁶ Informações sobre o evento de março de 2013. [Em linha] [Consultado a 03-04-2013] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/programa_empreendedorismo.pdf

Trabalho de 2013¹⁷ (28 de abril). Para além da assinatura do protocolo de cooperação entre a ACT e a OIT-Lisboa, foi apresentado o relatório de 2013 da OIT do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho que este ano tem como tema *A Prevenção das Doenças Profissionais*¹⁸. O tema deste ano assume relevante destaque uma vez que se estima que aproximadamente 2,34 milhões de pessoas morrem, por ano, de acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho.

A sessão de encerramento aconteceu em maio, no dia 8, em parceria com o Instituto de Segurança Social (ISS) com um debate sobre a segurança social. No contexto das comemorações do Dia Nacional da Segurança Social e no encerramento do programa evocativo dos 10 anos da OIT-Lisboa, o Escritório e o ISS associaram-se e realizaram uma conferência subordinada ao tema “A Proteção Social no novo contexto demográfico”¹⁹. Este tema diz respeito ao relatório divulgado recentemente pela OIT *Report IV - Employment and social protection in the new demographic context*²⁰. Na 310ª Sessão, o Conselho de Administração da OIT decidiu colocar na agenda da 102ª Sessão (2013) da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) uma discussão geral, sobre o emprego e a proteção social no novo contexto demográfico, com base numa abordagem integrada, e este relatório facilita a sua discussão.

De destacar a presença do Diretor Interno do Departamento da OIT de Segurança Social, Alejandro Bonilla Garcia, que abordou o tema em questão na conferência de 8 de maio, e destaque também para o lançamento da versão portuguesa de publicações de

¹⁷ Informações sobre o evento de abril de 2013. [Em linha] [Consultado a 03-04-2013] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/programa_sessao_ar.pdf

¹⁸ Relatório da OIT de 2013. [Em linha] [Consultado a 03-04-2013] Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/event/wcms_212991.pdf

¹⁹ Informações sobre o evento de maio de 2013. [Em linha] [Consultado a 03-04-2013] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/8maio_dnsegurancasocial.pdf

²⁰ Relatório da OIT de 2013. [Em linha] [Consultado a 06-04-2013] Disponível em http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_209717/lang--en/index.htm

referência da OIT, nomeadamente “Financiamento da Proteção Social”; “Orçamentação Social” e “Prática Atuarial em Segurança Social”. No encerramento da conferência realizou-se a assinatura do Protocolo de Cooperação entre o ISS e a OIT-Lisboa.

APRESENTAÇÃO DOS TEMAS E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

As atividades desenvolvidas tiveram um caráter teórico-prático, uma vez que todos os conhecimentos teóricos apreendidos puderam ser aprofundados através de uma forte componente prática que caracterizou o desenvolvimento do meu estágio, sendo que colaborava e assistia às Conferências ou Seminários de cada tema que trabalhei.

Foi frequentemente necessário, aquando a realização das tarefas que me eram solicitadas, analisar documentos nas línguas oficiais da OIT e também proceder a traduções para a produção de documentos e materiais de divulgação em língua portuguesa. Assim sendo, o conhecimento sobre as origens, história e estrutura foi sendo assimilado ao longo do estágio através da investigação e leituras e, posteriormente, e quando era necessário, com o levantamento de dúvidas que eram prontamente respondidas pela equipa do Escritório.

Estes conhecimentos foram desde logo estimulados, uma vez que na primeira semana de estágio, após receção pela minha coordenadora, apresentação da equipa da OIT-Lisboa, instalações, área de trabalho e explicitação das atividades em curso e a sua articulação com o plano de estágio acordado, tive a oportunidade de assistir a duas sessões de formação interna apresentadas pela Dra. Ana Santos, responsável pelo CDI.

A primeira sessão foi relacionada com a caracterização da OIT. Permitiu-me aprofundar o conhecimento sobre as origens, história e estrutura da Organização. Conjuntamente foi-me apresentado o mandato e funcionamento da OIT-Lisboa. Foi uma

exposição essencial para todo o trabalho que veio a ser desenvolvido e que me ajudou na compreensão da dinâmica implícita à Organização.

A segunda sessão foi submetida ao tema das normas internacionais do trabalho e o controlo da sua aplicação. Essa sessão assumiu total pertinência porque, para além de me ter permitido perceber qual o principal eixo de intervenção da OIT e a sua complexidade, trata-se de uma das quatro áreas temáticas em que decorreu o meu estágio.

Para além destas duas sessões, a transmissão de conhecimentos sobre o funcionamento da OIT (elementos históricos, estrutura organizativa, sistema de adoção e supervisão de normas, objetivos e principais áreas de intervenção) teve também por base o fornecimento de documentos e recomendação de publicações de relevância da OIT.

De maneira a poder aceder a toda a informação necessária para a realização do meu estágio, uma vez que este se caracterizou por uma forte componente de pesquisa, foi feito recurso a outro tipo de formação. Neste sentido, beneficiei de uma sessão de trabalho sobre o funcionamento das bases de dados e apresentação do sítio da Internet da OIT-Lisboa e da OIT. Foram-me dados a conhecer os sítios cruciais da internet para as minhas futuras pesquisas e respetivas bases de dados, que se tornaram realmente úteis e presentes em todo o meu estágio e dentro das quais é possível destacar:

- ILOSTAT²¹, que fornece estatísticas recentes sobre o trabalho para mais de 100 indicadores e 165 economias;
- KILM²², que permite o acesso a indicadores chave do mercado de trabalho;
- LABORDOC²³, que é a base de dados e o catálogo da biblioteca da OIT;

²¹The new database of labour statistics - ILOSTAT [Em linha] [Consultado a 6 de junho] Disponível em http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?_adf.ctrl-state=3rlmxy2q4_4&clean=true&_afLoop=307628289624185

²² Key Indicators of the Labour Market – KILM [Em linha] [Consultado a 6 de junho] Disponível em http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm

²³ ILO's Library database – LABORDOC [Em linha] [Consultado a 6 de junho] Disponível em <http://labordoc.ilo.org/>

- NATLEX²⁴, que é uma base de dados que fornece resumos de legislação nacional e outras informações relevantes;

- NORMLEX²⁵, que permite o acesso direto às mais recentes informações sobre normas internacionais do trabalho, bem como leis nacionais de trabalho e de segurança social.

A apresentação destas bases de dados foi conduzida pela Dra. Ana Santos, que através de pequenos exemplos práticos demonstrou a melhor forma de realizar uma pesquisa em cada base de dados. Foi-me fornecido tempo para experimentação e manuseamento individual das bases de dados para posteriormente haver um esclarecimento das dúvidas que me surgiram.

De seguida, caracterizarei as áreas temáticas nas quais se desenvolveu o meu estágio e respetivas atividades concretizadas, que integram quer atividades relacionadas com as comemorações dos 10 anos da OIT-Lisboa, quer com tarefas que se inscreveram em projetos em curso no escritório.

1. Normas Internacionais do Trabalho

i. Enquadramento

As normas internacionais do trabalho constituem a componente jurídica da estratégia que a OIT adotou para gerir a mundialização, promover o desenvolvimento sustentável, erradicar a pobreza e fazer com que cada pessoa beneficie de condições de trabalho dignas e seguras (BIT, 2005).

²⁴ Database of national labour, social security and related human rights legislation – NATLEX [Em linha] [Consultado a 6 de junho] Disponível em http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en

²⁵ Database on International Labour Standards – NORMLEX NATLEX [Em linha] [Consultado a 6 de junho] Disponível em <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:1:0::NO::>

As normas internacionais do trabalho dizem respeito à defesa dos direitos humanos. Na Declaração de Filadélfia da OIT, como já antes enunciado, a comunidade internacional reconheceu que o trabalho não é uma mercadoria. O trabalho integra o quotidiano das pessoas e das suas famílias, constituindo o fundamento da sua dignidade, do seu bem-estar e do seu desenvolvimento enquanto ser humano (BIT, 2005).

São instrumentos jurídicos discutidos e adotados pelos mandantes tripartidos da OIT (governos, empregadores e trabalhadores) e traduzem-se em Convenções e Recomendações. O sistema de adoção das normas, mediante a representação tripartida, garante que elas se exprimam na posição de consenso das várias partes envolvidas relativamente ao tratamento dos temas e à garantia dos direitos dos destinatários das mesmas (BIT, 2006).

As Convenções²⁶ são tratados internacionais juridicamente vinculativos, no plano nacional, após a sua ratificação. Com esta, os Estados Membros comprometem-se a adaptar a sua legislação e prática nacionais e a aceitar um controlo internacional dessa mesma aplicação. As recomendações são instrumentos não vinculativos, não suscetíveis de ratificação e constituem diretrizes gerais ou técnicas. Podem estar associadas a uma convenção ou assumir um carácter autónomo (Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (DNIT), 2008).

Desde 1919, foram adotadas 189 Convenções e 202 Recomendações sobre um vasto leque de matérias: liberdade sindical e negociação coletiva, igualdade de tratamento e de oportunidades, abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, promoção do emprego e formação profissional, segurança social, condições de trabalho, administração do trabalho e inspeção do trabalho, prevenção de acidentes de trabalho, proteção da maternidade e proteção de trabalhadores migrantes e de outras categorias de trabalhadores, tais como marítimos, enfermeiros e trabalhadores agrícolas (BIT, 2005).

²⁶ O termo “Convenção” também inclui os Protocolos adotados pela CIT – os protocolos servem para rever parcialmente ou acrescentar algo a Convenções existentes. Apenas estão abertos a ratificação pelos Estados vinculados pelas convenções que reveem.

Como já referi na caracterização da OIT (1ª parte), a *Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* está associada a princípios e direitos fundamentais no trabalho. Estes, traduzem-se em oito Convenções, já ratificadas por Portugal, que são as seguintes:

- no âmbito da liberdade sindical: Convenção nº 87 sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, de 1948; e Convenção nº 98 sobre direito de sindicalização e negociação coletiva, de 1949;
- no que diz respeito à proteção contra o trabalho forçado: a Convenção nº 29 sobre trabalho forçado, de 1930; e a convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado, de 1957;
- no quadro da proteção contra a discriminação: a Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951; e a Convenção nº 111 sobre discriminação no emprego e profissão, de 1958;
- por último, no que se refere ao trabalho infantil: a Convenção nº 138 sobre idade mínima, de 1973; e a Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil, de 1999 (DNIT, 2008).

O Conselho de Administração do BIT qualificou, também, quatro outras convenções como instrumentos «prioritários», de maneira a, incentivar assim, os Estados-Membros a ratificarem estas convenções devido à sua importância para o funcionamento do sistema de normas internacionais do trabalho.

As quatro convenções prioritárias são as seguintes:

- Convenção (nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947;
- Convenção (nº 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969;
- Convenção (nº 144) sobre as Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976;
- Convenção (nº 122) sobre a Política de Emprego, 1964 (DNIT, 2008).

A estrutura tripartida da OIT é ressalvada na Convenção nº 144, que constitui uma das razões da sua perenidade e da possibilidade de ter um conjunto internacional de normas

do trabalho internacionalmente consensualizado. Esta Convenção tem como objetivo a prossecução do tripartismo e do diálogo social, assegurando que os parceiros sociais são envolvidos em todas as etapas da atividade normativa da OIT. Dada a importância da tripartição, a OIT fez com que a ratificação e a aplicação da convenção (n.º 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, de 1976, fosse uma prioridade (BIT, 2005).

Por dedução, estas normas funcionam como um travão ao retrocesso. Em tempos de grave crise, como o atual, elas garantem que não são feitas concessões no que diz respeito a princípios e direitos fundamentais no trabalho. Da mesma maneira, o respeito por estas normas é frequentemente acompanhado por uma melhoria na produtividade e no desempenho económico, ambiente que desde logo é favorável à atração de investimento estrangeiro. A nível internacional, as normas internacionais do trabalho são promotoras da paz, constituindo uma espécie de regras do jogo contra o dumping social. Traduzem-se, muitas das vezes, na única solução para problemas transnacionais e são uma referência para outras organizações internacionais e regionais (BIT, 2005).

ii. Elaboração/Aplicação

As normas internacionais do trabalho têm duas características fundamentais. Por um lado, a universalidade, ou seja, têm todas a mesma importância, sendo aplicáveis aos países independentemente dos seus diferentes níveis de desenvolvimento ou dos diferentes sistemas políticos neles estabelecidos. Como são adotadas com uma maioria de dois terços dos mandantes tripartidos dos 185 países membros da OIT, refletem princípios, assim, também, universalmente reconhecidos. A outra característica é a sua flexibilidade, uma vez que a aplicação das normas internacionais do trabalho tem de ter em consideração as diferentes práticas nacionais e tem de ser flexível quanto aos métodos estabelecidos e ao momento temporal adequado para o fazer de acordo com as condições atuais dos Estados Membros da OIT (BIT, 2005).

O processo de adoção de uma Convenção ou Recomendação começa com a identificação de um problema (DNIT, 2008). O CA inscreve o tema na ordem do dia da CIT, após ter examinado as propostas feitas pelos Governos dos Estados Membros, pelas organizações representativas de trabalhadores e de empregadores (Art. 14º da Constituição *in* OIT, 2007).

O BIT prepara um relatório, no qual se procede à análise sobre as práticas legislativas nacionais sobre determinada questão laboral que se pretenda regular. O relatório é acompanhado por um questionário e é enviado aos parceiros tripartidos para comentários 18 meses antes da CIT. As respostas governamentais devem ser enviadas ao BIT, no prazo mínimo de 11 meses de antecedência da Conferência (International Labour Office, 2012).

O BIT prepara um novo relatório, com base nas respostas recebidas, indicando as principais questões a considerar na Conferência. Normalmente, esse relatório é comunicado aos governos num prazo mínimo de quatro meses, antes da Conferência (DNIT, 2008).

É feita uma primeira discussão sobre o assunto em questão. O BIT prepara um relatório com o resumo da discussão da Conferência e elabora o projeto para a criação da Norma Internacional que pode tomar a forma de Convenção, Recomendação ou uma Convenção acompanhada de uma Recomendação. Esse relatório é enviado novamente aos parceiros tripartidos para comentários e conduz a uma revisão do projeto da norma por parte do BIT. O projeto é discutido e modificado, se necessário, e por fim proposto à respetiva adoção. Esse projeto é levado à CIT do ano seguinte à que encerrou a 1ª discussão. A norma internacional é então adotada por votação com uma maioria de dois terços (International Labour Office, 2012).

O processo de adoção de uma norma, que, em regra²⁷, obedece ao procedimento de dupla discussão, é, então, um processo relativamente longo, levando cerca de dois anos a concluir-se. Contudo, a vantagem reside na certeza da adoção de uma norma assente no diálogo social e aceite pelos principais interlocutores do mundo do trabalho (BIT, 2005).

²⁷ Há casos em que é possível adotar uma norma com um procedimento de discussão simples.

iii. Submissão e Ratificação

A fase seguinte é a ratificação. Se a CIT tiver adotado uma Convenção, ela deverá ser comunicada aos Estados Membros para ratificação. Os Estados Membros não são obrigados a ratificar uma Convenção mas têm de submeter as novas Convenções às autoridades legislativas competentes, num prazo de um ano após o encerramento da CIT e nunca além dos dezoito meses, para que estas a transformem em lei ou em outras medidas (art. 19º da Constituição *in* OIT, 2007). O principal objetivo da submissão é o de promover medidas que permitam, ao nível de cada Estado Membro, a implementação das Convenções e das Recomendações e, no caso das Convenções, a sua ratificação. Os Estados-membros são também obrigados a enviar ao Diretor-Geral da OIT e às organizações nacionais representativas de empregadores e de trabalhadores informações na matéria (DNIT, 2008).

Se ratificarem as Convenções, os Estados Membros comprometem-se a transpor as suas disposições para a lei e a prática. Como já referi, as recomendações não são ratificadas. A ratificação obriga o Estado a garantir a aplicação das disposições da Convenção e, posteriormente, como referirei a seguir, acompanhar os procedimentos da OIT destinados a verificar a aplicação das Convenções²⁸. Uma Convenção tem de entrar em vigor antes de se tornar vinculativa para um Estado que a ratifique. Todas as Convenções da OIT incluem disposições sobre a sua entrada em vigor. Em regra, é prevista a entrada em vigor de uma Convenção 12 meses após o registo da segunda ratificação. Em relação aos Estados que ratifiquem a Convenção após a sua entrada em vigor, esse período é de 12 meses a contar da data de registo da ratificação (DNIT, 2008).

²⁸ Alguns países, embora não ratificando determinadas Convenções, utilizam-nas como modelos para a formulação da sua legislação e práticas nacionais.

iv. Controlo

Os mecanismos de controlo de aplicação das normas assumem uma grande importância no sistema normativo da OIT, uma vez que garantem a sua efetiva aplicação e permitem verificar se os direitos consagrados nas Convenções estão a ser assegurados.

Existem dois tipos de mecanismo de controlo²⁹. O mecanismo regular de supervisão que passa pelo exame dos relatórios periódicos apresentados pelos Estados Membros sobre as medidas adotadas para executar as disposições das Convenções ratificadas. Seguindo a lógica tripartida, também os representantes dos trabalhadores e dos empregadores devem ser ouvidos e podem apresentar os seus comentários sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho pelos respetivos países (DNIT, 2008).

A Comissão de Peritos³⁰ examina os relatórios e posteriormente pode fazer observações aos Estados Membros sobre questões fundamentais relacionadas com a aplicação de determinadas convenções que ratificaram, pode fazer pedidos diretos aos mesmos sobre questões técnicas, ou, ainda, pode solicitar esclarecimentos sobre a aplicação das normas. As observações são publicadas anualmente num relatório sobre a aplicação das normas previstas na Constituição da OIT. Esse relatório é objeto de exame pela Comissão de Aplicação das Normas Internacionais da Conferência³¹, que seleciona os pontos relevantes para debate pelos representantes da CIT (International Labour Office, 2012).

Todos os Estados Membros, para além da apresentação de relatórios sobre as Convenções ratificadas, têm também de apresentar relatórios anuais sobre a situação

²⁹ Para um maior detalhe sobre os mecanismos de controlo da OIT consultar *Handbook of procedures relating to international labour conventions and recommendations*, [Em linha] [Consultado a 20-05-2013] Disponível em http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_192621/lang--en/index.htm

³⁰ A Comissão de Peritos, criada em 1926, é um órgão independente que faz uma aplicação imparcial e técnica da aplicação das normas internacionais do trabalho.

³¹ Comissão permanente da CIT composta por delegados dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores que por consenso escolhem um número reduzido de casos para apreciação no contexto desta Comissão.

legislativa nacional quanto às Convenções não ratificadas e às Recomendações e sobre as práticas utilizadas para dar seguimento às disposições que aquelas normas estabelecem (Art. 19º da Constituição *in* OIT, 2007).

O segundo tipo de mecanismo de controlo é relativo a procedimentos especiais que dizem respeito, por um lado, às queixas e reclamações e, por outro, ao procedimento especial no domínio da liberdade sindical³² (DNIT, 2008).

Os artigos 24º e 25º da Constituição (*in* OIT, 2007) regulam o processo de reclamação. Este, consiste na análise de reclamações apresentadas por organizações de empregadores ao BIT contra um Membro que considerem não estar a aplicar a Convenção que tenha sido ratificada por ele.

Os artigos 26º a 29º e 31º a 34º da Constituição da OIT (*in* OIT, 2007) regulam o procedimento de queixa. Este procedimento pode ser feito de duas formas. A primeira é a análise de queixas apresentadas por um Membro da OIT contra outro ao BIT, que no seu parecer, não cumpra inteiramente uma Convenção por si ratificada. Por outro lado, a queixa pode ser apresentada pelo CA ou por um delegado à CIT contra um Membro que considerem não estar a aplicar uma Convenção que tenha sido ratificada por ele. Se a resposta apresentada pelos Governo do Estado Membro em causa, relativa à queixa apresentada pelo CA, não for satisfatória, uma Comissão de Inquérito poderá ser criada para apuramento dos factos denunciados. A mesma, elaborará um relatório com recomendações que serão enviadas ao Estado Membro e se estas forem atendidas o caso será encerrado, caso contrário, o caso poderá ser levado à CIT onde podem ser discutidas as medidas que forem consideradas necessárias para dar cumprimento às recomendações.

³² Para mais informações em matéria de liberdade sindical, uma vez que este tema não foi abordado em profundidade no estágio consultar: Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (2008), *Guia das Normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: BIT. Págs. 272-276

v. Atividades desenvolvidas

As minhas atividades na área das Normas Internacionais do Trabalho iniciaram-se com uma reunião na qual a Dra. Mafalda Troncho me apresentou as tarefas que teria de desenvolver de forma a poder contribuir para a concretização do Seminário sobre Direito Internacional e Europeu do Trabalho.

A minha primeira atividade compreendeu a listagem das publicações e bases de dados pertinentes sobre as normas internacionais do trabalho. Esta atividade tinha a finalidade de, através da listagem por mim elaborada, proceder-se à recolha de livros e documentos contidos na mesma para disponibilização aos participantes do Seminário. Embora sendo a minha primeira atividade na OIT, através das sessões de formação e os todos os conhecimentos que me foram transmitidos nos primeiros dias de estágio, gerou-se uma maior facilidade na execução desta tarefa, servindo esta para sedimentar o que foi por mim apreendido inicialmente. As referências bibliográficas mais pertinentes contidas nessa lista foram utilizadas anteriormente para a contextualização deste tema neste relatório.

A segunda atividade no âmbito deste tema foi a produção de um documento com toda a informação crucial sobre as normas internacionais do trabalho. Uma vez que já tinha efetuado a listagem da bibliografia necessária para tratar este tema, procedi à criação de um documento com a aglomeração da informação essencial. A estrutura deste documento consta no Anexo I. A finalidade desta atividade, para além de ser um documento que fica para uso do escritório, foi a de auxiliar a construção da apresentação da Dra. Mafalda Troncho no Seminário. O resultado foi de um documento de 22 páginas, com uma estrutura detentora de algumas semelhanças com o que já foi apresentado anteriormente mas de uma forma mais pormenorizada e abrangente.

Nesta área efetuei também a tradução (Inglês – Português) da apresentação (em PowerPoint) de um dos oradores do Seminário, a Dra. Shauna Olney, *Gender Coordinator* do Departamento de Normas da OIT. Esta apresentação foi subordinada ao tema *Retribuição, Igualdade e Não-Discriminação*. Esta apresentação teve por base a enumeração de algumas

Convenções da OIT no âmbito da não-discriminação no emprego; a perceção do conceito de discriminação; exposição de exemplos sobre discriminação no contexto profissional; importância da igualdade de remuneração; definição de remuneração; entre outros assuntos.

O seminário foi adaptado ao público-alvo e a documentação preparada foi disponibilizada aos participantes.

Ainda relacionado com o seminário, procedi à organização do dossier com os documentos do mesmo. A conceção do dossier envolveu a leitura dos e-mails trocados no contexto da preparação do seminário, seleção dos mais importantes e impressão, organização dos convites, programa, lista de convidados e agradecimentos. Esta simples atividade permitiu-me ter perceção de tudo o que implica a organização de uma atividade deste género.

No âmbito do tema das normas internacionais do trabalho concretizei a correção de uma tradução, já iniciada pelo Escritório, de um manual de referência da OIT, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*. Este manual está referenciado na listagem das publicações e bases de dados pertinentes, referentes à minha primeira atividade, e neste relatório, no que diz respeito ao enquadramento do tema em questão.

O manual descreve os procedimentos, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, relativamente à adoção e aplicação das Convenções e Recomendações. O manual foi concebido, primeiramente, com intuito de ajudar os funcionários das administrações nacionais responsáveis, no seio do seu corpo governativo pelos seus governos, pelo cumprimento das obrigações nos termos da Constituição da OIT, relacionadas com as normas internacionais do trabalho, definindo as disposições que estabelecem os procedimentos a seguir, bem como a prática estabelecida pela Organização para dar efeito a essas disposições. Destina-se igualmente a ser utilizado pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, que possuem um papel distinto a desempenhar nos procedimentos.

O que fiz foi essencialmente sugerir modificações no próprio documento que me foi fornecido. Trata-se de um manual de 70 páginas que, tendo em conta a sua relevância, o Escritório quer disponibilizar em português.

2. Empreendedorismo Feminino

Desde a sua criação que a OIT baseia o seu trabalho em princípios fundamentais como a não discriminação e a promoção da igualdade (BIT, 2007).

Nas últimas décadas foram feitos progressos consideráveis no que concerne à igualdade de género no trabalho. Existiram melhorias nas políticas e quadros legislativos nacionais mas permanecem desafios importantes. As mulheres continuam a ser alvo de discriminações nos empregos que lhe são disponibilizados, na remuneração, nas regalias e condições de trabalho e no acesso a cargos de decisão. Existem 829 milhões de mulheres a viver em situação de pobreza em todo o mundo, ao passo que o número equivalente, no caso dos homens, é de 522 milhões. As diferenças salariais em função do sexo persistem tal como a representação das mulheres em empregos de baixos salários, apesar dos progressos registados na educação. Em média, os salários das mulheres correspondem a 70-90% dos salários dos homens. Uma proporção significativa desta diferença salarial é sustentada pela segregação profissional e sectorial (BIT, 2011).

i. Igualdade e discriminação

O conceito de igualdade no trabalho, que vai para além do conceito de equidade, procura valorizar da mesma forma e reconhecer as diferentes naturezas, papéis e necessidades das mulheres e dos homens. Em qualquer sociedade existem diferenças nos papéis e posições que os homens e mulheres desempenham, sendo que estes estão condicionados não só pela perspetiva histórica, mas também pela situação atual em cada

uma das sociedades. Em consonância com isso, variam as necessidades de homens e mulheres (BIT, 2007).

A definição de discriminação, consta no artigo 1 da Convenção Nº 111, que a entende como “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão” (BIT, 2011).

Na generalidade, as mulheres têm de desempenhar papéis específicos como mães, donas de casa e prestadoras de cuidados básicos, o que se traduz habitualmente na ocupação de posições mais fracas no que concerne ao acesso ao emprego e à formação, à igualdade de remuneração, os direitos de ativos de capital e à liberdade de movimentos (BIT, 2007).

A discriminação no emprego e na profissão sucede em diferentes contextos e assume inúmeras formas. Pode estar relacionada com o recrutamento, a promoção, a nomeação, o despedimento, a retribuição, as condições de trabalho e até com o assédio. Pode tratar-se de discriminação direta se normas, práticas e políticas excluem ou dão preferência a determinadas pessoas, apenas por as mesmas pertencerem a um grupo específico.³³ A discriminação também pode ser indireta se normas e práticas aparentemente neutras dão origem a desproporcionalidades em um ou mais grupos identificados.³⁴ Por último, existe a discriminação estrutural que é inerente ou está institucionalizada nos modelos sociais, estruturas institucionais e construções jurídicas que refletem e reproduzem práticas e resultados discriminatórios³⁵ (BIT, 2011).

³³ Exemplo disso são anúncios de emprego que indiquem que só homens devem candidatar-se.

³⁴ Um exemplo disso é exigir que os candidatos, para uma determinada vaga de emprego, tenham um a determinada altura, o que poderá excluir de forma desproporcionada, as mulheres e os elementos de certos grupos étnicos.

³⁵ Estas podem incluir condições diferenciadas ou inferiores de formação para as minorias étnicas.

ii. Igualdade de género no mandato da OIT

Como consta, e já foi referido, no preâmbulo da Constituição da OIT, de 1919, a paz universal e duradoura só pode ser fundada com base na justiça social. Já nessa altura, imediatamente após a Primeira Guerra Mundial, a proteção das mulheres e o princípio da igualdade salarial para trabalho de igual valor foram encaradas como áreas que requeriam atenção imediata (BIT, 2007).

Os direitos das mulheres trabalhadoras fazem parte dos valores, princípios e objetivos que se constituem como o núcleo fundamental do mandato da OIT para promover a justiça social e o trabalho digno, ou seja, salários justos e trabalho produtivo, realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Assiste-se a uma evolução dos papéis das mulheres e dos homens na sociedade, as perceções sobre a partilha “tradicional” entre trabalho remunerado e trabalho não remunerado de cuidados à família atravessam ainda mudanças profundas. Estas mudanças na sociedade foram assistidas pela OIT, que assumiu moldar o futuro com uma maior igualdade no mundo do trabalho. Para tal:

- promove a igualdade de género através das normas internacionais do trabalho;
- defende progressos mensuráveis para atingir a igualdade de género com os seus constituintes (governos e organizações de empregadores e trabalhadores) e nas suas próprias estruturas e processos;
- promove a igualdade de género através da cooperação técnica em todo o mundo;
- e promove a igualdade de género através da gestão, disseminação e partilha de informação pertinente.

A igualdade de género é igualmente suportada pela OIT através do diálogo social, que define a abordagem inclusiva da OIT, através do reconhecimento da necessidade das mulheres e homens terem uma mesma voz no mundo do trabalho (BIT, 2007).

iii. Igualdade de género nas normas internacionais do trabalho

Um dos meios de ação mais importantes para melhorar as condições de trabalho e de vida das mulheres e dos homens, promovendo a igualdade no trabalho para todos os trabalhadores, são as normas internacionais do trabalho. Todas as normas da OIT se aplicam de igual forma a homens e a mulheres, salvo algumas exceções que tratam assuntos relacionados com a maternidade e com o papel reprodutivo das mulheres. Entre outras coisas, as normas em questão consagram condições mínimas de trabalho e o princípio da não discriminação nos seus vários aspetos, existindo geralmente para todos os trabalhadores, independentemente do seu sexo, origem étnica, capacidade física ou outras características (BIT, 2007).

As normas do trabalho tratam da igualdade de género de diversas formas. Algumas normas são explicitamente de género, referem-se especificamente à igualdade e à não discriminação e a mulheres e a homens;³⁶ e outras, em que a natureza das suas disposições têm em consideração as necessidades das mulheres e dos homens.³⁷ Por último, existe um grupo de Convenções que abrange normas técnicas, cujos textos são relativamente neutros, podendo contudo conter especificidades quanto ao género na sua aplicação³⁸ (BIT, 2007).

Existem quatro normas da OIT que foram designadas como instrumentos chave para alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho:

- Convenção sobre Igualdade de Remuneração, de 1951 (Nº 100);
- Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (Nº 111);

³⁶ Como é o caso das Convenções sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres, de 1951 (Nº 100); proteção da maternidade, de 2000 (Nº 183); cessação do contrato de trabalho, de 1982 (Nº 158); e política e emprego, de 1964 (Nº 122).

³⁷ Exemplo disso são as Convenções sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981 (Nº 156); trabalhadores a tempo parcial, de 1994 (Nº 175), e trabalhadores no domicílio, de 1996 (Nº 177).

³⁸ Estas normas abrangem áreas como o pagamento de salários, os acidentes de trabalho e as lesões profissionais, a duração do trabalho e a segurança social.

- Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981 (Nº 156);
- Convenção sobre Proteção da Maternidade, de 2000 (Nº 183).

De maneira a alcançar o objetivo global do trabalho digno, a OIT utiliza uma estratégia importante que consiste na promoção da ratificação e aplicação das normas internacionais do trabalho pertinentes para a igualdade. As quatro Convenções enunciadas têm um interesse particular contudo outras são igualmente de promover, como as relacionadas com a promoção do emprego, as condições de trabalho e os trabalhadores migrantes (BIT, 2007).

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, abrange a eliminação de todas as formas de discriminação. Uma das quatro áreas nas quais os direitos fundamentais devem ser promovidos e realizados é na “eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão”, e, como já foi enunciado, os Estados Membros da OIT têm a obrigação de respeitar, promover e realizar os princípios relativos a estes direitos fundamentais. Das oito Convenções que incorporam os princípios e direitos fundamentais, duas têm como objetivo específico a promoção da igualdade de género: as Convenções Nº 100 e Nº 111 (BIT, 2007).

iv. Resposta da OIT

No seguimento da Declaração de 1998, três Relatórios Globais foram elaborados, apresentando uma imagem global e dinâmica da eliminação da discriminação no emprego e na profissão. O primeiro relatório, *Time for equality at work*, evidencia o trabalho como um ponto de partida estratégico para libertar a sociedade da discriminação. Destaca os elevados custos económicos, sociais e políticos de consentir a discriminação no trabalho e adianta que os benefícios resultantes de locais de trabalho mais inclusivos ultrapassam o custo da reparação da discriminação (BIT, 2003). O segundo relatório, *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*, patenteia os problemas que permanecem apesar do progresso na luta

contra formas há muito conhecidas de discriminação no trabalho. Além disso, outras formas de discriminação tinham-se tornado mais evidentes, baseadas em fatores como a idade; a deficiência; a condição de migrante; o VIH e a SIDA; a orientação sexual; a predisposição genética e estilos de vida pouco saudáveis. O relatório defendia um aperfeiçoamento na aplicação da legislação, iniciativas de natureza regulamentar dos governos e empresas e o reforço da capacidade dos parceiros sociais no combate a todas as formas de discriminação no trabalho (BIT, 2007). O terceiro Relatório Global, já citado anteriormente na abordagem do tema, tem como base as constatações, conclusões e recomendações dos primeiros dois relatórios. Tendo como pano de fundo uma recuperação lenta e incerta da crise económica, este relatório, analisa os progressos e desafios relativos aos diferentes fatores de discriminação e sugere áreas prioritárias para ação futura, baseando-se nos ensinamentos retirados dos programas e atividade em curso (BIT, 2011).

A OIT tem procurado fortalecer os esforços para combater todas as formas de discriminação, com a finalidade de enfrentar todos os desafios, incluindo os que resultam da crise mundial. E é através de um amplo conjunto de atividades e do desenvolvimento de uma diversidade de ferramentas que promove a não discriminação no emprego e na profissão (BIT, 2011).

Um das atividades/ferramentas são os Programas de Trabalho Digno por País (DWCP) que se tornaram um veículo essencial para a prestação do apoio da OIT aos Estados Membros e que incluíram resultados relativos à não discriminação³⁹. De maneira a promover os trabalho digno como uma componente chave das estratégias de desenvolvimento nacionais, estes programas da adaptação do quadro de resultados estratégicos da OIT às situações e prioridades nacionais (BIT, 2011).

Em 2007 foi adotado pelo CA um Plano de Ação sobre não discriminação, o qual, defendia uma melhor aplicação da legislação e das iniciativas não regulamentares pelos

³⁹ Sítio da OIT sobre Programas de Trabalho Digno por País [Em linha] [Consultado a 15-06-2013] Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/>

governos e empresas. Enunciava também a necessidade de capacitar os governos e parceiros sociais na promoção e aplicação com eficácia dos princípios da igualdade no trabalho. Como áreas prioritárias tinha a melhoria da aplicação da legislação e igualdade de remuneração para homens e mulheres (BIT, 2011).

Também na Declaração da OIT sobre Justiça Social para um Globalização Justa, de 2008, a não discriminação foi identificada como uma questão transversal. Foram concebidos e implementados programas (atividades de sensibilização, reforço das capacidades, obtenção e partilha de informação, investigação, conselhos técnicos e formação) para as atividades dos empregadores e trabalhadores, os quais beneficiaram do contributo prestado pelas unidades pertinentes na sede e no terreno como o Centro Internacional de Formação da OIT em Turim⁴⁰ (BIT, 2011).

De realçar os seguintes programas, em matéria de igualdade de género, WEDGE - *Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality* ⁴¹ (Promover o Emprendedorismo das Mulheres e a Igualdade de Género) e o *Better Work Programme* (Programa de melhoria do trabalho). O WEDGE procura reconhecer que a igualdade de género não se constitui como um objetivo central em si mesmo, mas também como uma oportunidade de negócio essencial para o crescimento económico e a para o bem-estar das famílias e comunidades. Procura fazê-lo através da remoção dos obstáculos socioculturais, jurídicos e políticos, defendendo um ambiente favorável ao desenvolvimento das empresas e à igualdade de género. O objetivo é construir canais de comunicação e partilha de recursos entre as organizações parceiras, formadores, e as demais entidades interessadas que

⁴⁰ Instituição de referência em matéria de formação de alto nível para as pessoas no ativo. A formação é ministrada em Turim, nos países de origem dos participantes nos cursos ou através da Internet. O Centro proporciona formação e serviços afins orientados para o desenvolvimento de recursos humanos e de capacidades institucionais. Deste modo, contribui para a concretização do objetivo da OIT de proporcionar um trabalho digno para mulheres e homens. Centro Internacional de Formação – CIF [Em linha] [Consultado a 15-06-2013] Disponível em <http://www.itcilo.org/pt>

⁴¹ An on-line community for promoting women's entrepreneurship development, resource sharing and best practices. [Em linha] [Consultado a 15-06-2013] Disponível em <http://wedgeilo.weebly.com>

trabalham para promover o desenvolvimento do empreendedorismo feminino. O *Better Work Programme*⁴² funciona a nível mundial e nacional com o objetivo de promover o desenvolvimento económico através do cumprimento das normas do trabalho. Com o intuito de assegurar a igualdade e a não discriminação, em cada documento do projeto *Better Work* é incluído um plano para esse tema que descreve as políticas, os processos e metas em termos de pessoal, formação, recursos de informação, avaliações de cumprimento e monitorização e avaliação (BIT, 2011).

Por último menciono também o papel fundamental do *Bureau* para a Igualdade de Género (GENDER) da OIT ao apoiar a implementação da igualdade de género em todas as políticas, objetivos estratégicos, programas e atividades da OIT. O *Bureau* fornece consultoria a governos, organizações de empregadores e trabalhadores e entidades afins sobre matérias específicas, além de realizar programas de cooperação técnica (BIT, 2008).

v. Desenvolvimento do empreendedorismo feminino

Um importante vetor de transformação da vida social, económica e política em todo o mundo são as tecnologias, em especial as tecnologias de informação e comunicação. Na generalidade, o aperfeiçoamento contínuo e aplicação das tecnologias têm contribuído para a criação de novas e significativas oportunidades económicas e de emprego. Em muitos países, mais homens que mulheres adquirem os conhecimentos tecnológicos e competências necessárias à aplicação das novas técnicas e criação de atividades económicas inovadoras (existem menos mulheres nos cursos científicos e tecnológicos e disciplinas associadas e também se verifica uma distribuição de papéis em função do sexo e de atitudes do que de competência). As mulheres enfrentam mais obstáculos que as impedem não só de tirar partido das oportunidades económicas emergentes mas também de aumentar a

⁴² Better work [Em linha] [Consultado a 15-06-2013] Disponível em <http://betterwork.org/global/>

produtividade das empresas, aceder a empregos mais valorizados e a oportunidades de emprego que geram rendimentos mais elevados (BIT, 2008).

A educação e formação profissional capacitam os homens e mulheres no manuseamento das tecnologias, o que melhora a sua empregabilidade, mas também a produtividade e competitividade das empresas. “Porém, a educação e formação, por si só, não são suficientes. Para se obter bons resultados, é fundamental que ambas façam parte das políticas e estratégias integradas económicas e de emprego nacionais. Outros fatores importantes incluirão a criação de condições favoráveis ao desenvolvimento sustentável das empresas e ao diálogo social, bem como investimentos importantes no ensino básico, na saúde e nas infraestruturas físicas” (BIT, 2008:5).

As pequenas e médias empresas (PME) são fontes importantes de emprego e de trabalho por conta própria para as mulheres, tanto nos países desenvolvidos como em países em desenvolvimento. Existe um aumento significativo do número de mulheres empreendedoras numa variedade de atividades económicas, tanto na economia formal como informal. Contudo, as empresas de mulheres têm tendência para serem mais pequenas, não só no número de trabalhadores empregados mas também na presença e valor das imobilizações de ativos. As mulheres empresárias concentram-se, tendencialmente, em atividades de investimento reduzido e pouco rentáveis, por consequência das suas competências tradicionais, ao contrário dos homens empresários que assumem uma postura mais dinâmica e investimentos intensivos. As mulheres empresárias têm de enfrentar, na maioria das vezes, políticas e ambientes regulamentares e institucionais que não lhes são favoráveis (BIT, 2007).

As questões da igualdade de género necessitam de ser especificamente incorporadas no quadro legal e regulamentar no que diz respeito às micro e pequenas empresas. Algumas normas da OIT fazem-no (BIT, 2007). Exemplo disso é a Recomendação Nº 189 que apela aos Estados Membros que tomem “medidas e incentivos específicos para pessoas, entre categorias escolhidas da população que aspirem a tornar-se empresárias, tais como, mulheres, desempregados de longa duração, pessoas atingidas por ajustamentos

estruturais ou práticas restritivas e discriminatórias, pessoas com deficiência, pessoal militar desmobilizado, jovens, inclusive formados, trabalhadores idosos, minorias étnicas e povos indígenas e tribais”. Numa outra disposição dessa Recomendação é pedido aos Estados Membros que “encorajem o apoio ao empreendedorismo das mulheres, reconhecendo a importância cada vez maior das mulheres na economia, através de medidas concebidas especificamente para as mulheres que são ou que gostariam de ser empresárias”.

vi. Atividades desenvolvidas

O tema do Empreendedorismo Feminino, foi um dos temas em que mais gostei de trabalhar devido essencialmente à sua importância no seio da Organização, o que, por sua vez, se traduz numa grande quantidade e diversidade de documentação e de informação, facilitando o meu trabalho.

A minha atividade iniciou-se com uma reunião com a Dra. Albertina Jordão que me explicou quais seriam as minhas tarefas de apoio à preparação da Sessão sobre “Empreendedorismo Feminino” por ocasião do Dia Internacional da Mulher.

Elaborei uma ficha de apresentação, que foi disponibilizada na Sessão, de um manual apresentado na mesma, Manual de Formação e Guia de Recursos “Género + Empreendedorismo - Um passo em frente. Mulheres e Empreendedorismo”, editado em português pela OIT-Lisboa e pela CIG⁴³. Este Manual pretende responder às necessidades práticas e estratégicas das mulheres empresárias com baixos rendimentos, fortalecendo os seus pequenos negócios e as competências de gestão individuais. Apresenta às mulheres a melhor forma de desenvolver as suas qualidades pessoais de empreendedorismo e a melhor forma de obterem apoio através de grupos, redes e instituições relacionadas. É dirigido a

⁴³ Um Passo em Frente. Mulheres e Empreendedorismo. Manual de Formação e Guia de Recursos
 [Em linha] [Consultado a 15-06-2013] Disponível em
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/um_passo_em_frente_pt_2013.pdf

mulheres empreendedoras (mulheres com baixos rendimentos e baixo nível de instrução e respetivas famílias envolvidas na criação de rendimento através de um negócio individual, familiar ou de grupo) e também a Equipas de formação de instituições parceiras da OIT (organizações de desenvolvimento que trabalhem com mulheres que geram rendimentos e microempresas, juntamente com empresários e empresárias de sucesso e com as suas associações).

Ainda sobre este manual, efetuei uma tradução (Inglês-Português) de um género de brochura sucinta disponibilizada no sítio da Internet da ILO, com a finalidade de auxiliar a apresentação da Dra. Albertina Jordão que foi a responsável pela apresentação do manual no evento. Colaborei na elaboração dos slides da sua apresentação, nomeadamente na seleção de fotografias e citações de testemunhos que mulheres que usufruíram do manual.

Para disponibilizar também na Sessão, efetuei a tradução (Inglês-Português) e adaptação de um género de *paper* sobre Violência no Trabalho, tema deste ano do Dia Internacional da Mulher. A violência no local de trabalho é incompatível com o presente mandato da OIT, proporcionar a todos os homens e mulheres um emprego produtivo e trabalho digno em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Durante décadas, a OIT tem prestado aconselhamento sobre políticas de emprego, tendo ainda promovido programas para eliminar a discriminação de género no local de trabalho. Seguindo as recomendações de 2009 da CIT referentes ao desenvolvimento de políticas, programas, legislação e outras medidas para combater a violência de género, a OIT opta pelo tema do Dia Internacional da Mulher 2013 para lembrar como o mundo do trabalho é um excelente canal quer na prevenção e reabilitação, bem como na aplicação de medidas de política.

Desde meados dos anos 1990, a questão da violência contra a mulher está a ganhar cada vez mais atenção no cenário internacional e os dados atuais mostram que é generalizada. O assédio sexual e outras formas de assédio e abuso (físico, verbal ou psicológico), *bullying*, assédio moral, stress relacionado com o trabalho e a violência afetam todas as profissões e setores, e tanto mulheres como homens. No entanto, ainda não há um

tratado internacional de direitos humanos que proíba explicitamente a violência contra as mulheres, pelo que a questão continua mal definida e compreendida no direito internacional sobre os direitos humanos. No local de trabalho, a violência é muitas vezes baseada em relações desiguais de poder. As normas internacionais da OIT sobre a igualdade de género e as relativas aos trabalhadores em situações onde a violência pode passar despercebida - trabalhadores domésticos, povos indígenas, crianças trabalhadoras, trabalhadores rurais, trabalhadores migrantes, só para citar alguns - ajudam a definir os direitos internacionais sobre o assunto. A estrutura tripartida da OIT dá peso às ações no local de trabalho para combater a violência contra as mulheres, envolvendo as organizações de empregadores e de trabalhadores e os Ministérios responsáveis pela área do trabalho no debate. Já estão em vigor programas da OIT para apoiar o trabalho dos mandantes, de modo a terminar com a violência em áreas onde há evidências de que esta é um fator de infeção pelo VIH entre as mulheres e raparigas. Todas as outras medidas disponibilizadas pela OIT, devem agora ser usadas para acabar com este flagelo. A discussão deste ano no Dia Internacional da Mulher baseia-se em toda a experiência e conhecimento da OIT.

Traduzi e reestruturei um guia de recursos *ILO Tools for Women's Entrepreneurship Development*. Foi um documento também disponibilizado aos participantes da Sessão sobre “Empreendedorismo Feminino”, trata-se de um documento que apresenta todos os recursos da OIT no âmbito do desenvolvimento do empreendedorismo feminino e para cada um deles especifica de que tipo de recurso se trata, para quem é dirigido, o que faz, os seus objetivos e também os sítios da Internet em que se encontram disponíveis.

Em termos pedagógicos, a participação na Sessão deu-me a possibilidade de adquirir uma compreensão mais abrangente e prática sobre o tema, uma vez que as abordagens foram feitas a partir de diversas perspetivas, sendo-me possibilitado também fazer a ponte com as informações que já tinha obtido aquando a realização das tarefas que me foram propostas.

3. Segurança e Saúde no Trabalho

A segurança e saúde no trabalho (SST) é a ciência da antecipação, reconhecimento, avaliação e controlo dos riscos existentes no local de trabalho ou dele provenientes, e suscetíveis de comprometer a saúde e bem-estar dos trabalhadores, considerando o possível impacto nas comunidades envolventes e no ambiente em geral. É uma área ampla que engloba um grande número de disciplinas e numerosos perigos ambientais e perigos no local de trabalho. Face às alterações sociais, políticas,, tecnológicas e económicas, o âmbito da SST tem evoluído gradual e continuamente. A globalização das economias mundiais e as suas influências compreendem-se como o maior motor de mudança no mundo do trabalho e, por consequente, no âmbito da SST, tanto de maneira positiva como negativa. Novos tipos e formas de perigo, de exposições e de riscos podem ser gerados como consequência da liberalização do comércio mundial, do rápido progresso tecnológico, do desenvolvimento significativo do transporte e da comunicação, dos padrões de emprego variáveis, das alterações das práticas de organização do trabalho, dos diferentes padrões de emprego para homens e mulheres e da dimensão, estrutura e ciclo de vida das empresas e das novas tecnologias. Paralelamente, pode também afetar a SST, as alterações demográficas, as movimentações das populações e as consequentes pressões sobre o ambiente global (Alli, 2008).

Desde a sua fundação que a OIT se empenha na promoção da segurança e saúde no trabalho. Aquando a renovação do mandato, em 1944 na Declaração de Filadélfia, a importância da OIT foi reafirmada, no que se refere também ao domínio da SST: *A Conferência reconhece a obrigação solene para a Organização Internacional do Trabalho de apoiar a execução, nas diferentes nações do mundo, de programas que tenham como objetivos: ... (g) uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações* (OIT, 2007). No entendimento da OIT, a única forma eficaz de fazer face a novos e antigos riscos passa pelo enquadramento dos dispositivos legais numa forte cultura de segurança. Este conceito traduz-se numa cultura em que o direito a trabalhar num ambiente

seguro e saudável é respeitado a todos os níveis e em que os governo, empregadores e trabalhadores colaboram ativamente para assegurá-lo, através da definição de um sistema de direitos, responsabilidades e deveres, assim como da atribuição da máxima importância ao princípio da prevenção (ILO, 2013).

As normas e instrumentos da OIT referentes, na totalidade ou em parte, a matérias relacionadas com a SST, traduzem-se em quase 80%. Um número abrangente de áreas de atividade da OIT inclui uma componente de SST como é o caso do emprego, trabalho infantil, economia informal, igualdade de género, estatísticas laborais, inspeção do trabalho e segurança marítima, VIH-SIDA no mundo do trabalho e migrações internacionais (Alli, 2008).

i. Os problemas e a resposta da OIT

As questões de segurança e saúde no trabalho manifestam-se de maneira diferente em importantes setores de atividade económica, empresas de diferentes dimensões e em grupos de risco específicos. É nos setores da agricultura, silvicultura, minas e construção civil que existe uma maior incidência de acidentes de trabalho mortais. Da mesma maneira, e de um modo geral, as empresas de menor dimensão exibem um pior historial de acidentes de trabalho do que empresas maiores. A exposição a riscos ou o desconsiderar de problemas específicos caracterizam grupos específicos. As mulheres trabalhadoras são um desses grupos, o impacto dessa exposição vai para além dos riscos reprodutivos, uma vez que a inspeção de SST é feita maioritariamente por homens o que se traduz em normas de segurança que se baseiam num modelo masculino de trabalho, tal como as tarefas e os equipamentos. Os trabalhadores que trabalham a partir de casa e os trabalhadores a tempo parcial não são, muitas das vezes, considerados como trabalhadores comuns, sucedendo que não sejam abrangidos pela legislação. Outro grupo são os migrantes que a par com os trabalhadores da economia informal são expostos a maus ambientes de trabalho, baixos padrões de segurança e saúde e a perigos ambientais, criando a probabilidade de padecerem de problemas de saúde ou sofrerem lesões. Outros grupos são, ainda, as crianças, embora a

tendência de exposição a trabalhos perigosos seja decrescente; os idosos, devido ao envelhecimento da força de trabalho mundial; os trabalhadores em contratos de prestação de serviços, resultante da convicção dos empregadores que na subcontratação de determinadas tarefas também está incluída a subcontratação das suas responsabilidades no domínio da segurança; e os motoristas, que embora estejam particularmente expostos a perigos, as mortes neste serviço são tratadas como acidentes de viação e não como acidentes de trabalho mortais (Alli, 2008).

De modo a promover a segurança e saúde no trabalho, os meios de ação utilizados pela OIT são as normas internacionais do trabalho, os códigos de boas práticas, a assessoria técnica e a disseminação de informação. A melhoria das condições de trabalho resultantes destes meios de ação, confecionam o objetivo da OIT de aumentar a capacidade dos Estados Membros para evitar acidentes de trabalho e doenças profissionais. As Convenções e Recomendações da OIT sobre SST seguem princípios que definem os direitos dos trabalhadores neste domínio, tal como os deveres e responsabilidades das autoridades competentes, empregadores e trabalhadores. As normas respeitantes à SST podem ser organizadas em seis grupos, tendo em conta o seu âmbito ou objetivos. Estas normas podem funcionar como:

- princípios fundamentais e orientadores de políticas de promoção, ação e gestão; constituir medidas genéricas de proteção⁴⁴;
- proporcionar proteção em ramos específicos de atividades económicas⁴⁵;
- fornecer proteção para profissões específicas⁴⁶ e categorias de trabalhadores com necessidades particulares no domínio da saúde no trabalho⁴⁷;

⁴⁴ Por exemplo, às guardas para equipamentos, aos exames médicos de jovens trabalhadores, ou às cargas máximas que podem ser transportadas por um único trabalhador.

⁴⁵ Como é o caso das indústrias extrativas, construção civil, comércio e trabalho portuário.

⁴⁶ Por exemplo, enfermeiras/os e marítimos.

⁴⁷ Como as mulheres ou os trabalhadores jovens.

- proporcionar proteção contra riscos específicos⁴⁸, proteção contra o cancro no trabalho, controlo da poluição atmosférica e dos níveis de ruído e vibrações nos ambientes de trabalho, medidas para garantir a segurança na utilização de produtos químicos, incluindo a prevenção de acidentes industriais graves;
- constituir medidas organizativas e procedimentos relativos⁴⁹ (Alli, 2008).

Em matéria de Convenções e Recomendações, os principais instrumentos da OIT relativos à SST em geral são os seguintes:

- Recomendação sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores, 1953 (Nº 97);
- Convenção sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores (Nº 155) e Recomendação sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores (Nº 164), 1981;
- Convenção sobre os Serviços de Saúde no Trabalho (Nº 161) e Recomendação sobre os Serviços de Saúde no Trabalho (Nº 171), 1985;
- Convenção sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Graves (Nº 174) e Recomendação sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Graves (Nº 181), 1993;
- Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002 (Nº194);
- Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155);
- e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho (Nº187) e Recomendação sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho (Nº 197), 2006.

Além das normas laborais, a OIT desenvolve códigos de boas práticas⁵⁰ que possuem recomendações concretas com a finalidade de orientar a implementação das normas laborais ou a abordagem de determinada questão (Alli, 2008).

⁴⁸ Radiações ionizantes, benzeno, amianto.

⁴⁹ Por exemplo, à inspeção do trabalho ou às indemnizações por lesões e doenças profissionais.

⁵⁰ Da mesma maneira que as normas, são desenvolvidos num contexto tripartido mas através da reunião de especialistas nomeados pelo CA; não são legalmente vinculativos e normalmente têm sido redigidos (*footnote continued*)

ii. Programa de Segurança e Saúde no Trabalho – *SafeWork*

Tendo como referência o trabalho seguro como base para o trabalho digno, o programa *SafeWork* da OIT visa sensibilizar de forma mundial para as dimensões e consequências dos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, colocar a SST nas agendas nacionais e internacionais e proporcionar um apoio aos esforços nacionais para a melhoria dos sistemas e programas em consonância com as normas internacionais do trabalho nacionais que sejam pertinentes em matéria de SST. Este programa tem várias áreas de trabalho, nomeadamente: Segurança Nacional do Trabalho e Sistemas e Programas de Saúde; Segurança no Trabalho e Sistemas de Gestão de Saúde; Segurança e Saúde no Trabalho da Informação e Partilha do Conhecimento; Saúde no Trabalho; Segurança Química e Meio Ambiente; Trabalhos Perigosos; Proteção contra Radiações; Locais de Trabalho de Promoção da Saúde e Bem-estar; Segurança e Inspeção da Saúde; Aspetos Económicos da Segurança e Saúde no Trabalho; e Segurança e Saúde de Género no Trabalho (ILO, 2013).

O *SafeWork* atua com base em quatro objetivos fundamentais:

- Desenvolver políticas e programas de prevenção para proteger os trabalhadores em ocupações e setores considerados perigosos;
- Estender a proteção efetiva a grupos vulneráveis de trabalhadores para além do âmbito de medidas de proteção tradicionais;
- Reconhecer a maior facilidade de governos e organizações de empregadores e de trabalhadores em lidar com problemas de bem-estar, promoção da saúde no trabalho e da qualidade de vida no trabalho;
- E reconhecer o impacto social e económico no melhoramento da proteção dos trabalhadores, por parte de políticos e decisores (ILO, 2013).

sob a forma de regulações-modelo que proporcionam o enquadramento para a implementação de políticas a nível nacional.

O Centro Internacional da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho é a base da gestão do conhecimento do Programa da OIT sobre Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente (*SafeWork*). O seu objetivo é garantir que os trabalhadores e todos os envolvidos na sua proteção têm acesso aos dados de que necessitam para prevenir lesões e doenças ocupacionais (ILO, 2013).

O Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, que apresento de seguida, insere-se nos eventos promovidos pelo programa *SafeWork*.

iii. Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho

A OIT promove inúmeras campanhas de sensibilização e promoção. O Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho é o exemplo disso. Desde 2006 que a OIT prepara relatórios para assinalar este dia. O relatório deste ano, *A prevenção das doenças profissionais*, descreve a situação atual no domínio das doenças profissionais, apresentando conjuntamente propostas para resolver este grave défice no domínio do trabalho digno (BIT, 2013).

Todos os anos, a 28 de abril, o movimento sindical de todo o mundo recorda as vítimas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Em 2003, a OIT adotou o dia 28 de abril como o Dia Mundial da Segurança e da Saúde no Trabalho, centrando-se na promoção de uma cultura de segurança e saúde dos locais de trabalho em todo o mundo e apoiada nos pilares da Organização, o tripartismo e o diálogo social (ILO, 2013).

Este ano, como já referi, para assinalar este dia, a OIT decidiu destacar a importância da prevenção das doenças profissionais. Essa escolha faz todo o sentido, sendo que, segundo o relatório, as estimativas mundiais apontam para mais de 2 milhões de mortes por ano por consequência de um abrangente conjunto de doenças ligadas à sua atividade profissional. A OIT estima também que, todos os anos, ocorrem 160 milhões de casos de doenças não mortais ligadas à atividade profissional. Esta calamidade que é fonte de enorme sofrimento e elevados custos sociais e económicos permanece, contudo, em grande medida invisível. A

este respeito, deve referir-se a estimativa de que os acidentes de trabalho e as doenças profissionais são responsáveis por perdas anuais da ordem dos 4% do produto interno bruto (PIB) mundial, o que corresponde a 20 vezes toda a ajuda pública ao desenvolvimento (BIT, 2013).

Ainda no relatório de 2013 é enunciada a prevalência de riscos tradicionais como a exposição ao amianto, que continua a ser responsável por um número significativo de doenças incapacitantes e mortais, mas também é destacado um conjunto de fatores que continuam a potenciar novos perigos e novos riscos. É destacado o papel de diversas alterações tecnológicas, organizacionais e sociais, consequentes do processo de globalização. O processo tecnológico tanto possibilitou a regressão ou a eliminação de alguns perigos e riscos mais tradicionais como também deu origem a novos riscos. Neste contexto adquirem especial importância os processos de fabrico modernos que recorrem às nanotecnologias, às biotecnologias e à manipulação química. Existe, também, um crescente aumento de transtornos psicossociais e perturbações músculo-esqueléticas associados a situações de stress e pressão no trabalho, num contexto onde o trabalho precário tem vindo a crescer significativamente (BIT, 2013).

iv. Atividades desenvolvidas

A atividade de desenvolvi no contexto do tema da Segurança e Saúde no Trabalho, solicitada e orientada pela Dra. Ana Santos, compreendeu a elaboração de um folheto para disponibilizar na Sessão Solene Comemorativa do Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho de 2013. O folheto consistiu na transmissão de três tipos de informação: a explicitação do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, adotado pela OIT em 2003; enunciar e apresentar a informação base dos relatórios da OIT (enumerados de seguida) elaborados desde 2006 para assinalar o Dia, tal como os sítios da Internet onde se encontram disponíveis; e apresentar o papel da OIT na promoção de uma cultura de segurança no trabalho.

O relatório de 2006, *Trabalho Digno - Trabalho em Segurança – VIH/SIDA* pretende dar um contributo para a diminuição das mortes relacionadas com o trabalho, abrangendo as que são provocadas pelo VIH/SIDA, e desta forma promover o trabalho digno eliminando o estigma e a discriminação associados a este vírus (BIT, 2006).

Em 2007, o tema foi *Locais de trabalho seguros e saudáveis*, o objetivo deste relatório compreende a promoção de iniciativas de sensibilização acerca dos benefícios de um trabalho seguro, saudável e digno, requisitos essenciais para a concretização dos quatro objetivos estratégicos que constituem a Agenda do Trabalho Digno: Normas Internacionais do Trabalho e princípios e direitos fundamentais no trabalho; Emprego digno; Proteção social para todos ; Tripartismo e Diálogo Social (BIT, 2007).

A minha vida, o meu trabalho, foi o tema do relatório de 2008. Este relatório visou alertar os empregadores e trabalhadores para as formas de controlar e reduzir os riscos nos locais de trabalho. Realça a necessidade do trabalho em conjunto por parte dos governos, empregadores, trabalhadores e outras instituições de formação e investigação, de maneira a reduzir o flagelo humano e económico dos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho (BIT, 2008).

Em 2009, o relatório, *Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental*, é direcionado para o ano em questão, em que existe a instalação da crise financeira. Assim sendo, a mensagem principal da OIT é afirmar que a segurança, a saúde e a vida no trabalho são direitos humanos fundamentais apesar da crise, realçando os possíveis impactos da crise financeira na segurança e saúde no trabalho (BIT, 2009).

O relatório de 2010, *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*, evidencia os riscos novos e emergentes dos últimos anos causados por inovações técnicas e mudanças sociais ou organizacionais, como é o caso das novas tecnologias; dos novos processos de produção (nanotecnologias e biotecnologias); das novas condições de trabalho com cargas de trabalho mais elevadas; da intensificação de tarefas devido à redução de efetivos; das más condições associadas à migração; dos empregos na economia informal; das formas emergentes de emprego, como o emprego independente, a

subcontratação ou os contratos temporários. Este relatório enuncia que o reconhecimento destes riscos pode ser feito facilmente através de uma melhor compreensão científica, por exemplo, os efeitos dos riscos ergonómicos (BIT, 2010).

Em 2011, com o tema *Sistemas de Gestão Da Segurança e Saúde no Trabalho: Um Instrumento para uma Melhoria Contínua*, o relatório dá realce à popularidade da abordagem sistémica de um Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SGSST) e à introdução da mesma tanto em países industrializados como em países em desenvolvimento. A promoção deste sistema toma formas que variam entre as disposições regulamentares e os mecanismos voluntários. Um SGSST é um instrumento lógico e útil de promoção da melhoria contínua do funcionamento da SST a nível organizacional. Os elementos chave para que a sua aplicação seja bem sucedida passam por assegurar a existência de compromissos da parte da direção e a participação ativa dos trabalhadores na implementação conjunta. Espera-se o aumento no número de países que integram o SGSST nos programas nacionais de SST, como um meio de promover estrategicamente o desenvolvimento de mecanismos sustentáveis para aperfeiçoamentos de SST nas organizações (BIT, 2011).

O relatório do passado ano, *Promover a segurança e a saúde numa economia verde*, destaca a iniciativa “empregos verdes” que foi lançada conjuntamente pelo Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente; a OIT; a Organização Internacional de Empregadores e a Confederação Sindical Internacional, com o intuito de apoiar políticas ambientais sustentáveis que deem origem a trabalho digno. Tal será feito com o apoio adequado aos empregadores e trabalhadores e respetivas organizações, tal como a outros atores sociais e comunidades. O trabalho verde trata-se de um trabalho digno que contribui diretamente para reduzir os efeitos do meio ambiente e é exercido no quadro dos princípios de segurança e saúde (BIT, 2012).

O relatório deste ano, já enunciado anteriormente na caracterização deste tema, *A prevenção das doenças profissionais*, apresenta uma panorâmica global da epidemia oculta das doenças profissionais, passando de seguida a referir a necessidade de melhorar o

processo de recolha de dados, a necessidade de referir as ações de prevenção das doenças profissionais e referir o caminho a seguir, sugerido pela OIT (BIT, 2013).

Estes relatórios são parte integrante da celebração da OIT do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho, a 28 de abril, que tem o objetivo de promover a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais à escala global. Trata-se de uma campanha de sensibilização a nível internacional destinada a chamar a atenção para as tendências emergentes no domínio da segurança e saúde no trabalho e para a dimensão que o problema das lesões, doenças e acidentes mortais relacionados com o trabalho atinge em todo o mundo. A celebração deste dia faz parte da estratégia global da OIT para a segurança e saúde no trabalho e promove a criação de uma cultura global de segurança e saúde preventivas que envolva todos os interessados (OIT, 2013).

4. Segurança Social

A segurança social pode ser definida, recorrendo aos instrumentos internacionais dos direitos humanos, aos documentos constitutivos da OIT, às Convenções e Recomendações da segurança social (subsequentemente adotadas pela OIT), como: “a adoção de medidas públicas, no intuito de assegurar a segurança de rendimento básica a todos aqueles que necessitam de proteção, para reduzir a pobreza e impedir a miséria ao restabelecer, até um determinado nível, o rendimento perdido ou reduzido, por motivos de incapacidade para o trabalho, ou a obtenção de trabalho remunerado, devido à ocorrência de diversas contingências: doença, desemprego, velhice, acidentes de trabalho, responsabilidades familiares, maternidade, invalidez, ou por motivo de falecimento do principal responsável pelo sustento da família” (BIT, 2009: 3).

A noção de segurança social inclui, então, todas as medidas que facultam prestações para garantir proteção contra: “ausência de rendimento relacionado com o trabalho (ou rendimento insuficiente) motivado por doença, invalidez, maternidade, acidente de trabalho,

desemprego, velhice ou morte de um membro da família; ausência de acesso ou acesso com custos inoportáveis a cuidados de saúde; prestações familiares insuficientes, em especial para crianças e adultos dependentes, pobreza geral e exclusão social” (BIT, 2011: 9).

Na criação de coesão social, na promoção da inclusão política e no desenvolvimento da democracia, de modo a prevenir e reduzir a pobreza, a segurança social é essencial, constituindo-se como uma ferramenta importante para a prevenção e redução da pobreza, através da melhoria da produtividade. A segurança social, a par com uma economia em crescimento e com as políticas ativas do mercado de trabalho, estabelece-se como um instrumento para a concretização de um desenvolvimento social e económico sustentável (BIT, 2009).

Uma abrangente percentagem da população mundial ainda carece, e em alguns países não dispõe mesmo, do acesso a níveis adequados de proteção social. Ao contrário da maioria dos países desenvolvidos, que foram bem sucedidos na implementação de sistemas de segurança social inclusivos, nos países em vias de desenvolvimento existe a necessidade do estabelecimento desses sistemas de forma a responder a diversas formas de insegurança (BIT, 2009).

Mesmo nos países industrializados, onde os regimes de segurança social estão bem estabelecidos, existem desafios consequentes das alterações demográficas nesses mesmos países, do elevado nível de desemprego e do baixo crescimento económico. Decorrente da globalização, os regimes nacionais de segurança social sofreram outras pressões, que podem conduzir à diminuição dos mesmos, por consequência dos esforços imediatos e indiscriminados para melhorar a competitividade nacional, através do corte dos custos de trabalho e da despesa social pública (BIT, 2009).

i. A resposta da OIT

Um dos principais objetivos da organização é a extensão da segurança social a nível mundial, conforme definido no preâmbulo da constituição da OIT (1919), que determina que

o mandato da organização tem como objetivo a melhoria das condições de trabalho, através de: “ a prevenção do desemprego, ... a proteção do trabalhador contra a doença e os acidentes de resultantes da sua profissão, a proteção das crianças, dos jovens e das mulheres, pensões de velhice e invalidez” (OIT, 2007:5).

O direito à segurança social constitui um direito humano básico, estando consagrado como tal nos principais instrumentos internacionais de segurança social, como a declaração universal dos direitos humanos⁵¹, e o pacto internacional dos direitos económicos, sociais e culturais⁵². As Convenções da OIT sobre segurança social, mais especificamente, a Convenção (Nº 102) sobre segurança social de 1952, são consideradas como os principais instrumentos para o estabelecimento do direito à segurança social, através da definição das obrigações dos estados (BIT, 2009).

A segurança social ocupa um lugar central nas atividades da OIT. O reforço da segurança social foi estabelecido com um dos quatro objetivos estratégicos da Agenda para o Trabalho Digno adotada em 1999. A Agenda, que reconhece a necessidade crescente da segurança social numa situação económica instável, sublinha a necessidade de: ajustamento às mudanças sociais; extensão da segurança social; melhoria da governação da segurança social; e ligação do mercado de trabalho e das políticas de emprego à segurança social (BIT, 2009).

Estes quatro objetivos estratégicos são indissociáveis e reforçam-se mutuamente, como é referido na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008, em que os mandantes reconfirmaram os seus esforços em conjunto de forma a: “desenvolver e reforçar medidas de proteção social – segurança social e proteção aos trabalhadores – sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais, nomeadamente: - extensão da segurança social a todos, incluindo medidas para garantir um rendimento

⁵¹ Declaração Universal dos Direitos Humanos, UN GA res. 217A (III), 1948, Artigo 22.

⁵² Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, UN GA res. 2200A (XXI), 1966, Artigo 9.

mínimo a todos os que necessitem de tal proteção e adaptação do respetivo âmbito de aplicação e cobertura para responder às incertezas e às novas necessidades resultantes da rapidez das alterações tecnológicas, sociais, demográficas e económicas” (BIT, 2008: 10).

Também no Pacto Global para o Emprego, de 2009, é reconhecido o papel da segurança social, como estabilizador económico e social automático, e como um elemento essencial das estratégias integradas de resposta à crise (ILO, 2009).

ii. Segurança Social nas Normas Internacionais do Trabalho

À semelhança dos outros temas, os principais meios de ação disponibilizados pela OIT, para a realização do seu mandato de extensão da segurança social a todos, consistem no estabelecimento de normas internacionais do trabalho. As normas na área de segurança social podem ser classificadas em três grupos diferentes ou em gerações de normas, em conformidade com a abordagem da segurança social, incorporadas na época da sua adoção (BIT, 2009).

A primeira geração é referente aos instrumentos adotados desde a criação da OIT até ao final da Segunda Guerra Mundial, são normas que visam o estabelecimento de sistemas obrigatórios de seguro social para categorias específicas e a cobertura dos setores principais de atividade e das principais categorias de trabalhadores, em áreas consideradas mais imprescindíveis e adequadas à intervenção internacional aquando a adoção das normas (maternidade, acidentes de trabalho, doença, etc). A segunda geração de normas é caracterizada como a era da segurança social, diz respeito a anos (entre 1940 e 1945) de criação intensiva na área de segurança social moderna, com atividades de implementação de normas, adotando uma conceção mais global e abrangente da segurança social. A abordagem em questão compreendia a unificação e a coordenação dos diversos regimes de proteção social, no contexto de um sistema único de segurança social, de modo a abranger todas as contingências e alargar a cobertura a todos os trabalhadores. Esta nova conceção foi definida por duas importantes Recomendações, a Nº 67 da Segurança de Rendimento de

1944 e a Nº 69 dos Cuidados Médicos de 1944, que por sua vez abriram o caminho para a adoção da Convenção Nº 102 sobre Segurança Social (Norma Mínima) de 1952, Convenção de referência na área da segurança social. A terceira geração diz respeito aos instrumentos adotados depois da Convenção Nº 102, semelhantes aos últimos, proporcionam um maior nível de proteção relativamente à população abrangida, nível de prestações e revisão das normas da primeira geração (BIT, 2009).

A Convenção Nº 102 sobre segurança social (norma mínima) de 1952 é a única Convenção internacional que define os nove ramos da segurança social (serviços médicos, doença, desemprego, velhice, acidentes de trabalho e doenças profissionais, família, maternidade, invalidez e morte), determinando normas mínimas para cada um destes ramos e estabelecendo princípios para a sustentabilidade e boa governação desses regimes. Outro fator relevante desta Convenção é ser constituída por cláusulas de flexibilidade, possibilitando os Estados Membros que ao ratificarem aceitem, como mínimo, três dos nove ramos da segurança social, havendo pelo menos um destes três ramos que abrange uma contingência ou desemprego de longa duração, de maneira a permitir que o maior número possível de países cumpra as exigências estabelecidas na Convenção (BIT, 2011).

As Convenções da OIT sobre segurança social são as seguintes:

- Convenção Nº 102 sobre segurança social (norma mínima), 1952;
- Convenção Nº118 sobre igualdade de tratamento (segurança social), 1962;
- Convenção Nº 121 sobre prestações relativas a acidentes no trabalho, 1964;
- Convenção Nº 128 sobre prestações de invalidez, velhice e sobrevivência, 1967;
- Convenção Nº 130 sobre os cuidados médicos e as indemnizações de doenças, 1969;
- Convenção Nº 157 sobre a conservação dos direitos à segurança social, 1982;
- Convenção Nº 168 sobre a promoção do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988;
- E Convenção Nº 183 sobre a proteção da maternidade, 2000 (BIT, 2011).

iii. Emprego e proteção social no novo contexto demográfico

O Relatório IV - Emprego e proteção social no novo contexto demográfico constitui um dos itens na ordem de trabalhos da 102ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra em 2013, e foi um dos itens a abordar na comemoração do dia nacional da segurança social em que participei. Este relatório fornece uma visão global e regional das tendências da dependência demográfica, da força de trabalho e das perspetivas que determinam os mercados de trabalho e sistemas de transferências sociais em todo o mundo, em países desenvolvido e em desenvolvimento. Além disso, analisa as principais implicações sociais e económicas das alterações demográficas e debate as respostas políticas observadas e possíveis. São sugeridas, também, as medidas possíveis a serem tomadas pelo BIT no apoio ao desenvolvimento de políticas dirigidas pelos mandantes no âmbito das transições demográficas (ILO, 2013).

Segundo o relatório, são necessárias políticas eficazes de forma a lidar com os desafios colocados pelas transições demográficas. A orientação, em termos de elaboração, dessas políticas relevantes ao contexto de mudança social poderá ser proporcionada pelo vasto alcance das normas da OIT. De forma concreta, é realçada a necessidade de estabelecer um conjunto abrangente de políticas multidimensionais e integradas que reconheça a interdependência entre as mudanças demográficas, o emprego, a migração laboral, a proteção social e o desenvolvimento económico. É exaltado o diálogo social como uma meio de encontrar respostas eficazes, justas e sustentáveis face aos desafios demográficos, podendo contribuir para o crescimento e o desenvolvimento inclusivos e sustentáveis. Os processos de reforma necessários podem ser geridos de forma mais adequada através do diálogo social de forma a estabelecer um equilíbrio entre o emprego e a proteção social e as respetivas exigências financeiras e fiscais. O BIT pode desempenhar um papel importante em termos de liderança e ação, atuando como um centro de excelência sobre as transições demográficas e as suas implicações no mundo do trabalho (ILO, 2013).

iv. Atividades desenvolvidas

Elaborei fichas de apresentação dos três seguintes livros: *Prática Atuarial em Segurança Social*; *Orçamentação Social* e *Financiamento da Proteção Social* (Publicações técnicas conjuntas do *Bureau* Internacional do Trabalho e da Associação Internacional da Segurança Social). Na comemoração do Dia Nacional da Segurança Social foi feito o lançamento da versão portuguesa destas publicações de referência da OIT, com uma breve apresentação a cargo de Carlos Castro Almeida (ex-Diretor da OIT-Lisboa).

O primeiro livro, *Prática Atuarial em Segurança Social*, representa uma contribuição para a iniciativa Trabalho Digno do BIT, encarada como um elemento fulcral de um novo paradigma de desenvolvimento. Sendo que, uma boa governação, estratégias económica, financeira e atuarial corretas e escolhas democráticas de alternativas exequíveis são os requisitos prévios para regimes de proteção social bem alicerçados, que contribuam eficientemente para um trabalho digno e para o desenvolvimento social e económico do país. Como atualmente não existe qualquer compêndio de métodos desenvolvidos a nível internacional dirigido e orientado para a prática dos atuários da segurança social, o objetivo desta publicação é, por conseguinte, preencher esta lacuna, apoiando as atuais e as futuras gerações de atuários da proteção social. Este livro destina-se a profissionais e decisores, sendo que dispõem de um conjunto de ferramentas quantitativas para a sua orientação. Pretende-se igualmente que este conjunto de volumes passe a ser referência em termos de materiais de formação em institutos, universidades e ao nível profissional para os especialistas quantitativos que desenvolvem a sua atividade no domínio de proteção social (BIT e ISSA, 2002).

O livro *Orçamentação Social* trata-se de um guia prático sobre como criar uma ferramenta racional de informação sobre as despesas e receitas de proteção social. Aborda o passado e o futuro; consequentemente, demonstra como criar uma base estatística razoável do ponto de vista metodológica sobre o financiamento da proteção social e explica como desenvolver um instrumento de projeção matemática significativo que permita

uma visão útil no futuro. Este livro pretende contribuir para uma governação aperfeiçoada. É um facto bem conhecido que o sucesso ou o fracasso da gestão de finanças públicas de governos e instituições públicas ou semipúblicas tem impactos diretamente correlacionados na economia e no bem-estar das pessoas. A orçamentação social faz parte da gestão de rotina das finanças públicas. Os governos que não utilizam estes instrumentos e a respetiva informação terão, inevitavelmente, tendência a gerir ineficazmente quaisquer sistemas de proteção social novos ou existentes. Destina-se sobretudo a todos os agentes que elaboram planeamentos financeiros, de gestão, e monitorização a curto e médio prazo, com um horizonte de planeamento entre dois e cinco anos, por vezes até dez anos (BIT e ISSA, 2000).

O terceiro e último livro, do qual elaborei uma ficha de apresentação, *Financiamento da Proteção Social*, trata-se de um compêndio abrangente que se debruça sobre aspetos económicos, fiscais, de financiamento, do mercado financeiro e da governação financeira no âmbito de opções políticas alternativas para o financiamento da proteção social. Cada sociedade desenvolve o seu projeto global de proteção social, determinado pelo seu sistema de valores e pelas suas capacidades económicas e fiscais. Este livro revela como é possível encontrar e gerir recursos para financiar transferências que podem contribuir para atenuar a insegurança de rendimento e a pobreza no contexto de um projeto nacional de proteção social. Ajuda o leitor a analisar as consequências económicas, fiscais e financeiras de sistemas alternativos de financiamento da proteção social. Este livro é um compromisso entre um manual para analistas e um compêndio de conceitos para responsáveis pelo planeamento e para decisores políticos. Abstém-se de oferecer conselhos relativamente às políticas e de julgar opções alternativas de financiamento; prefere definir as características técnicas de sistemas alternativos de financiamento e os seus potenciais efeitos fiscais e económicos. Também enuncia os pré-requisitos de governação financeira para uma efetiva e eficiente prestação dos benefícios. Enquanto manual, oferece ao leitor um envolvimento ativo sob a forma de tarefas práticas para revisão e consolidação dos conceitos essenciais analisados (BIT e ISSA, 2004).

5. Outras Atividades Desenvolvidas

Paralelamente com as atividades já enunciadas para cada tema, procedi ao desenvolvimento de outras, que se inseriram em diversos temas, de acordo com as necessidades correntes do escritório.

À semelhança do que fiz no contexto do seminário sobre as normas internacionais do trabalho, procedi à organização do dossier com os documentos relativos à atividade de janeiro “Diálogo Social e Desenvolvimento” (OIT-Lisboa; CPLP CES-Lisboa; Conselho Económico e Social de Portugal), a última atividade realizada pelo escritório antes do início do meu estágio. Tal como o outro dossier, a conceção deste envolveu a leitura dos e-mails trocados no contexto da preparação do seminário, seleção dos mais importantes e impressão, organização dos convites, programa, lista de convidados e agradecimentos. Esta atividade foi feita sob a orientação da Dra. Alzira Morais.

Efetuei uma pesquisa, seleção e levantamento de dados estatísticos (como a criação de emprego, destruição de emprego, salários, tempo de trabalho, dívida pública, desemprego, taxa de migração, risco de pobreza, entre outros) relativos a um estudo da OIT, que está a ser atualizado, sobre a situação de Portugal a nível do trabalho e do emprego. Para a execução desta tarefa, dos recursos mais pertinentes a que acedi destacam-se o INE (Instituto Nacional de Estatística); Eurostat (Gabinete de Estatísticas da União Europeia); DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho), GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social), Banco de Portugal; IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional) e o Observatório da Imigração do Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural. Esta tarefa foi efetuada sob a orientação da Dra. Mafalda Troncho, Dra. Ana Santos e Dra. Sofia Oliveira.

Com a orientação da Dra. Sofia Oliveira, realizei a tradução de um *paper* (ILO) e de uma página da internet (ILO) sobre o trabalho infantil – *No to child labour in domestic work – World Day Against Child Labour, 12 June 2013*. Este ano, o dia Mundial do Trabalho Infantil é

alusivo aos milhões de crianças em todo o mundo, especialmente do sexo feminino, que estão envolvidas em trabalho doméstico, remunerado ou não, em casa de terceiros ou para um(a) empregador(a). Dos cerca de 15,5 milhões de crianças envolvidas em trabalho doméstico, remunerado ou não, em casa de terceiros ou um(a) empregador(a), estima-se que 10,5 milhões estão numa situação de trabalho infantil, quer porque não atingiram a idade mínima de admissão ao emprego, quer porque o trabalho que realizam é considerado trabalho perigoso. O trabalho doméstico infantil requer uma atenção particular, já que as crianças estão muitas vezes isoladas, a trabalhar longe da sua família, e em total dependência do agregado para o qual trabalham. Neste Dia a OIT apela: a reformas legislativas e políticas para garantir a eliminação do trabalho infantil no trabalho doméstico e a criação de condições de trabalho dignas e de proteção adequada para os(as) jovens trabalhadores(as) domésticos(as) que tenham atingido a idade mínima de admissão ao emprego; à ratificação pelos Estados membros da OIT da Convenção (N.º 189) da OIT sobre o trabalho digno para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e à sua aplicação em simultâneo com as Convenções da OIT sobre o trabalho infantil; e a ações para reforçar o movimento mundial contra o trabalho infantil e para desenvolver a capacidade das organizações de trabalhadores(as) domésticos(as) para combater o trabalho infantil.⁵³

No dia 15 de março a equipa do escritório participou num workshop informal de culinária num contexto de *Team Building*. Num ambiente amigável subsistiu o convívio entre colegas e a aprendizagem de confeccionar petiscos deliciosos e de rápida preparação.

Efetuei, também, uma pesquisa em fontes estatísticas (com a predominância das mesmas já enunciadas) com o intuito de confirmar e atualizar os dados estatísticos referentes a Portugal presentes no relatório da ILO *GET Global Employment Trends for Youth 2013 – The crisis reaches new heights*.

Em consonância com estas atividades participei em todos os eventos

⁵³

Para mais informações consultar
http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_12_junho_13_pt.htm

comemorativos dos 10 anos de existência da OIT-Lisboa que caracterizaram o meu estágio e que decorreram aquando do mesmo:

- Seminário sobre Direito Internacional e Europeu do Trabalho, nos dias 21 e 22 de fevereiro;
- Sessão sobre “Empreendedorismo Feminino”, a 8 de março;
- Sessão Solene Comemorativa do Dia Nacional de Prevenção e Segurança no Trabalho de 2013, a 28 de abril;
- E a Conferência subordinada ao tema “A Proteção Social no novo contexto demográfico, de 8 de maio.

CONCLUSÃO

As atividades desenvolvidas no decorrer do estágio curricular contribuíram de forma positiva para o desenvolvimento de competências e para a aquisição de conhecimentos. A opção por mim escolhida em enveredar pela vertente de estágio curricular e elaboração de um relatório sobre o mesmo permitiu-me desenvolver um conjunto de competências, estabelecer contactos com profissionais experientes nas diversas áreas em que trabalhei e, por consequente, forneceu-me ferramentas de trabalho e conhecimentos mais aprofundados sobre essas áreas.

O estágio curricular permitiu-me verificar que o trabalho numa organização internacional como a OIT envolve a realização de um abrangente conjunto de atividade diferentes, com o objetivo de promover a efetiva aplicação das normas internacionais do trabalho e sequente promoção do trabalho digno.

As expectativas delineadas inicialmente para o estágio foram, inegavelmente, atingidas, passo a explicar porquê.

O Estágio proporcionou-me elaborar tarefas de diversas naturezas, quer de cariz teórico, como as atividades relacionadas com a investigação e consequente reflexão sobre as matérias de trabalho ou a produção de conteúdos temáticos, quer de cariz prático, como a elaboração de textos sobre a OIT e a sua atuação em determinadas áreas, o apoio aos Seminários/Conferências e a presença nos mesmos, que possibilitaram o contacto com os parceiros sociais, com as entidades com relações institucionais com a OIT e outros atores no mundo do trabalho, nos diversos temas. E ainda, a possibilidade de ter uma perspetiva diferente da que fora apreendida nos trabalhos de investigação e pesquisa, de ter uma noção nacional e do carácter prático das questões. A assimilação de conhecimentos teóricos por esta via verificou-se não só nas diferentes áreas de atuação mas também ao nível do próprio funcionamento e organização da OIT, da sua atividade normativa através das formações internas, que me deram um ponto de partida essencial para a compreensão do dinamismo complexo da OIT.

Puder adquirir conhecimentos sobre algumas áreas temáticas de atuação da OIT foi uma mais valia para a minha formação académica e profissional e permitiram a produção deste Relatório de Estágio. A abrangente área de atuação da OIT que integra o mundo do trabalho permitiu-me compreender o alcance da Organização e, de uma forma geral, como é que esse conjunto de temas são abordados, tanto em termos de legislação como em termos de atuação prática.

As atividades que estão na origem dos meus objetivos de estágio, as atividades práticas desenvolvidas no âmbito do apoio às comemorações do 10º Aniversário do Escritório, contribuíram positivamente para o desenvolvimento das minhas competências de adaptação e de organização do trabalho e, principalmente para um efetivo conhecimento sobre o funcionamento e a estrutura do Escritório e da Organização Internacional do Trabalho, em geral. Estas atividades exigiram uma grande capacidade de síntese e de organização, sendo que haviam regras de limite de espaço e cumprimento de prazos para serem respeitados. A experiência foi gratificante sendo que pude verificar a utilidade das tarefas que desenvolvi, uma vez que a maior parte das mesmas teve uma aplicação prática,

ou porque os documentos produzidos eram disponibilizados nas conferências e seminários ou porque outros eram disponibilizados em forma digital, maioritariamente no sítio da Internet da OIT-Lisboa.

Esta preocupação na divulgação de informação em língua portuguesa, de forma acessível a todos, espelha o que é o trabalho do CDI e a importância do mesmo para os países de língua portuguesa. O facto da Organização disponibilizar *online* todos os documentos que produz contribuiu para o sucesso das minhas pesquisas.

A opção por mim escolhida em enveredar pela vertente de estágio curricular e elaboração de um relatório sobre o mesmo permitiu-me desenvolver um conjunto de competências, estabelecer contactos com profissionais experientes nas diversas áreas em que trabalhei e, por consequente, forneceu-me ferramentas de trabalho e conhecimentos mais aprofundados sobre essas áreas.

Gostaria de enfatizar a melhoria das capacidades técnicas de investigação, de pesquisa, de consulta em bases de dados e de seleção da informação pertinente (como essencial no desenvolvimento do meu trabalho na OIT-Lisboa e de grande relevância para a vida profissional futura) mas, principalmente, resultado do contacto diário com materiais de informação em língua inglesa, a melhoria e extensão de conhecimentos vocabulares e gramáticos sobre a mesma. Foi-me permitido desenvolver as minhas capacidades de leitura e interpretação em língua inglesa, tal como a compreensão e tradução de textos, o que se tornou essencial para a progressão nos temas como para a redação de todo o tipo de documentos que foram produzidos. Na produção de documentos foi requerido ter conhecimento da terminologia da própria Organização que, de forma a manter a sua uniformização, foi necessário respeitar.

De forma geral, o estágio na OIT promoveu o desenvolvimento de competências técnicas no seguimento das atividades apresentadas no Plano de Estágio e de outras atividades de carácter prático e logístico, paralelamente a um crescimento pessoal, designadamente no que diz respeito à capacidade de trabalho e dedicação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Caracterização da OIT

Organização Internacional do Trabalho (2006), “Escritório em Lisboa – Uma presença ativa junto dos parceiros portugueses; Um interface com a Língua Portuguesa”. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho.

Bureau Internacional do Trabalho (2006), “A OIT: origens, funcionamento e atividade”. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho.

Bureau Internacional de Trabalho (2007), “A OIT de relance”. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho.

Organização Internacional do Trabalho, OIT-Lisboa Trabalho digno para todos [em linha]. 1996-2008 OIT, atualizado a 29 de abril de 2013. [Consulta a 20 de maio]. Disponível em www.ilo.org/lisbon

International Labour Organization, promoting jobs, protection people [em linha]. 1996-2013 (ILO). [consulta a 20 de maio]. Disponível em www.ilo.org

International Labour Organization (2009), *Ultrapassar a crise: um pacto global para o emprego*. Conferência Internacional do Trabalho, 98.ª Sessão, Genebra.

Organização Internacional do Trabalho (2007), “Documentos Fundamentais da OIT”. Lisboa: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em Portugal.

Bureau Internacional do Trabalho (2008), “Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa”. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho – 97ª Sessão.

Rodgers, Gerry *et al* (2009), “The International Labour Organization and the the quest for

social justice, 1919-2009. Geneva: ILO.

Normas Internacionais do Trabalho

Bureau International do Trabalho (2005), “As regras do jogo: uma breve introdução às normas internacionais do trabalho”. Lisboa:MTSS.

Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (2008), *Guia das normas Internacionais do Trabalho*. Genebra: BIT.

Bureau International do Trabalho (2006), *A OIT: origens, funcionamento e atividade*. Genebra: BIT.

International Labour Office, International Labour Standards Department (2012), *Handbook of procedures relating to international labour conventions and recommendations*. Geneva: ILO.

Organização Internacional do Trabalho (2007), “Documentos Fundamentais da OIT”. Lisboa: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em Portugal.

Empreendedorismo Feminino

Bureau Internacional do Trabalho (2007), “ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género”. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2011), *Igualdade no trabalho: um desafio contínuo*, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa² aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I (B), Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão, Genebra.

Bureau Internacional do Trabalho (2007), *Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios*, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I (B), Conferência Internacional do Trabalho, 96ª Sessão, Genebra.

Bureau Internacional do Trabalho (2003), *Time for equality at work*, Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, Relatório I (B), Conferência Internacional do Trabalho, 91ª Sessão, Genebra.

Bureau Internacional do Trabalho (2008), “Competências e empreendedorismo: Reduzir o fosso tecnológico e a desigualdade de género”. Documento consultado a 15 de junho, disponível em http://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_103618/lang--en/index.htm

Segurança e Saúde no Trabalho

Alli, Benjamin O. (2008), “Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho”. Genebra: OIT.

Organização Internacional do Trabalho (2007), “Documentos Fundamentais da OIT”. Lisboa: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em Portugal.

International Labour Organization, promoting jobs, protection people [em linha]. 1996-2013 (ILO). [consulta a 20 de maio]. Disponível em www.ilo.org

Bureau Internacional do Trabalho (2013), *A prevenção das doenças profissionais*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2006), *Trabalho Digno - Trabalho em Segurança – VIH/SIDA*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2007), *Locais de trabalho seguros e saudáveis*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2008), *A minha vida, o meu trabalho*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2009), *Saúde e vida no trabalho: um direito humano fundamental*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2010), *Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2011), *Sistemas de Gestão Da Segurança e Saúde no Trabalho: Um Instrumento para uma Melhoria Contínua*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho (2012), *Promover a segurança e a saúde numa economia verde*. Relatório do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho. Lisboa: OIT.

Segurança Social

Bureau Internacional do Trabalho (2009), *Estabelecer Normas de Segurança Social numa Sociedade Global*. Documentos de Política de Segurança Social – documento 2. Lisboa: GEP/MTSS.

Organização Internacional do Trabalho (2007), “Documentos Fundamentais da OIT”. Lisboa: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social em Portugal.

Bureau Internacional do Trabalho (2011), *Segurança social para a justiça social e uma*

globalização justa. Relatório do Debate recorrente sobre proteção social (segurança social) ao abrigo da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 100^a Sessão, Genebra.

Bureau Internacional do Trabalho (2008), “Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa”. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho – 97^a Sessão.

International Labour Organization (2009), *Ultrapassar a crise: um pacto global para o emprego*. Conferência Internacional do Trabalho, 98.^a Sessão, Genebra.

International Labour Organization (2013), *Emprego e proteção social no novo contexto demográfico*. Conferência Internacional do Trabalho, 102.^a Sessão, Genebra.

Bureau Internacional do Trabalho e Associação Internacional de Segurança Social (2000), *Orçamentação Social*. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho e Associação Internacional de Segurança Social (2002), *Prática Atuarial em Segurança Social*. Lisboa: OIT.

Bureau Internacional do Trabalho e Associação Internacional de Segurança Social (2004), *Financiamento da Proteção Social*. Lisboa: OIT.

ANEXOS

Anexo I

Normas Internacionais do Trabalho

Significado

Convenções fundamentais

Convenções prioritárias

Declaração de 1998

Benefícios

Um caminho para o trabalho decente

Um quadro jurídico internacional para uma mundialização justa e estável

Condições iguais para todos

Como melhorar o desempenho económico

Salvaguarda em caso de crise económica

Uma estratégia para reduzir a pobreza

Um somatório de experiências e de conhecimentos internacionais

Elaboração

Apresentação das normas às autoridades competentes

Ratificação das convenções

Universalidade e flexibilidade

Atualização das normas internacionais do trabalho

Controlo

Mecanismo regular de controlo

Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações

Comissão Tripartida da Conferência Internacional do Trabalho sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações

Procedimentos especiais

Procedimento para as reclamações sobre a aplicação das Convenções ratificadas

Procedimento para as queixas sobre a aplicação das Convenções ratificadas

Procedimento especial para as queixas em matéria de liberdade sindical (Comité da Liberdade Sindical)

Procedimento para o exame de queixas por violações da liberdade sindical

O caso português

Datas das ratificações das convenções fundamentais em Portugal

Ratificações das convenções fundamentais por região

Ratificações das convenções prioritárias

Bibliografia